



**U.S. Department Labor
Employment and Training Administration**

OMB Control No. 1205-0134
Expiration Date: March 31, 2019

**Agricultural and Food Processing Clearance Order ETA Form 790
Orden de Empleo para Obreros/Trabajadores Agrícolas y Procesamiento de Alimentos**

(Print or type in each field block – To include additional information, go to block # 28 – Please follow Step-By-Step Instructions)
(Favor de usar letra de molde en la solicitud – Para incluir información adicional vea el punto # 28 – Favor de seguir las instrucciones paso-a-paso)

1. Employer's and/or Agent's Name and Address (Number, Street, City, State and Zip Code / Nombre y Dirección del Empleador/Patrón y/o Agente (Número, Calle, Ciudad, Estado y Código Postal):

Fresh Harvest, Inc.

Mail: 101 E. Main St., Heber, CA 92249

Physical: 101 E. Main St., Heber, CA 92231

a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador:
[REDACTED]

b) Telephone Number / Número de Teléfono:
(760) 352-5212

c) Fax Number / Número de Fax:

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:
c/o Employer Agent e-mail: **mash2A@maslabor.com**
cc: **echavez@agdataglobal.com; agdatahr@agdataglobal.com**

2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo:

Chualar Ranch 5, 6, Chualar, CA 93925

See attached list of additional worksites.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 2 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 2

3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda:

Inns of California - 1215 De La Torre, Salinas , CA 93436
El Dorado Motel - 1351 N. Main St., Salinas , CA 93906

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda:

Motel - housing capacity - 80 persons
Motel - housing capacity - 160 persons

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 3 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 3

**Nos. 4 through 8 for STATE USE ONLY
Números 4 a 8 para USO ESTATAL**

4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial:
5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo:

a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radica la oferta (incluya el número de teléfono):
[REDACTED]

a. Name of Local Office Representative (include direct dial telephone number) / Nombre del Representante de la Oficina Local (Incluya el número de teléfono de su línea directa).

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo:

9. Anticipated Period of Employment / Período anticipado o previsto de Empleo:

From / Desde: **7/15/2018**

To / Hasta: **11/30/2018**

10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados:

240

11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total: **35**

Sunday / Domingo 0 Thursday / Jueves 6
Monday / Lunes 6 Friday / Viernes 6
Tuesday / Martes 6 Saturday / Sábado 5
Wednesday / Miércoles 6

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 11 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 11

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities: / Rango previsto de horas par alas diferentes actividades de la temporada:

Performs a variety of manual/equipment operation tasks in Farm Labor Contractor operation.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 12 / Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 12

13. Collect Calls Accepted from: / Aceptan Llamadas por Cobrar de:

Employer / Empleador:

Yes / Si No

14. Describe how the employer intends to provide either 3 meals a day to each worker or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities for workers to prepare meals / Describa cómo el empleador tiene la intención de ofrecer, ya sea 3 comidas al día a cada trabajador, o proporcionar gratuitamente instalaciones para cocinar.

In the event that employer-provided housing does not include full kitchen facilities, the employer will provide, for the duration of the employment period, three daily meals consisting of a variety of nutritional foods to workers residing in employer-provided housing, in accordance with 20 CFR § 655.122(g). The employer attests that all meals will meet nutritional and dietary guidelines.

Breakfast will be served in the hotel prior to work. A packed lunch will be provided to each worker for the day, and dinner will be served at the hotel upon return.

Daily subsistence will be computed at \$13.50, above the rate set forth in 20 CFR § 655.122(h), currently \$12.26 per day. See attached explanatory letter from caterer outlining request for this higher rate. If the total daily cost of such provisions exceeds that minimum subsistence amount, the employer will pay the difference and workers will not incur any additional cost thereby.

For workers residing in employer-provided housing, the employer will also provide free transportation, at least once per week, to and from the neighboring closest town for supplies and/or banking services. Laundry facilities are provided at no charge to workers.

Si la vivienda del empleador no incluye facilidades completas de cocina, el empleador proveera, por el periodo completo de empleo, tres comidas diarias consistiendo de variedad nutritiva para los trabajadores que viven en la vivienda proveida por el empleador, de acuerdo con 20 CFR § 655.122(g). El empleador atestigua que todas las comidas cumplirán con las pautas de nutrición y dieta.

Se servira desayuno en el hotel antes de comienzo de trabajo. Un almuerzo empacado se le proveera a cada trabajador para el dia laboral, y la cena se servira en el hotel al regreso de el trabajo.

Subsistencia diaria sera calculada a \$13.50, mas que el rango establecido en el 20 CFR § 655.122(h), actualmente \$12.26 por dia. Ver la carta del abastecedor explicando su solicitud de un rango mas alto. Si el costo total diario de tales provision excede la subsistencia minima establecida por el Registro Federal, durante el tiempo que se esta proveyendo, el empleador pagara la diferencia y los trabajadores no tendran costos adicionales. Facilidades de lavanderia se proporonan sin costo a los trabajadores.

Para los trabajadores que viven en vivienda proveida por el empleador, el empleador tambien proveera transportacion gratis, por lo menos una vez a la semana, ida y vuelta, al pueblo mas cercano para hacer compras y/o ir al banco. Facilidades de lavanderia se proporonan sin costo a los trabajadores.

15. Referral Instructions and Hiring Information / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes - (Explain how applicants are to be hired or referred, and the Employer's/Agent's available hour to interview workers / Explique cómo los candidatos serán contratados o referidos, y las horas disponibles del empleador/agente para entrevistar a los trabajadores). See instructions for more details / Vea las instrucciones para más detalles.

The actual employment offer is at the sole discretion of the employer. Referrals will be accepted from the State Workforce Agencies (SWAs), directly from applicants, walk-ins, gate hires, and from other sources. SWA's should thoroughly familiarize each applicant with the job specifications and terms and conditions of employment before a referral is made. Workers must meet all of the following criteria:

1. Are available and indicate willingness to work the entire season.
2. Have transportation to job site at start of season for non-local workers and daily for local workers.
3. Have been fully apprised by the local employment office of the terms, conditions, and nature of employment.
4. Are legally entitled to work in the U.S.
5. Are able, willing and qualified to perform the work.

Workers must possess documentation required to enable employer to comply with the employment verification requirements of IRCA. Accurate completion of Form I-9 will be required of each worker within (3) days of employment pursuant to U.S. Law. The employer will abide by the requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system.

~~~~~

El empleo actual es a discreción exclusiva del empleador. Se aceptan referencias de la Oficina Estatal de Empleo (SWAs), solicitantes directos, personas sin cita, contrataciones de puerta y de otros medios. Las SWAs debe estar completamente familiarizada con cada solicitante con las especificaciones del empleo y términos y condiciones del empleo antes de que se realice la referencia. Los empleados deben de cumplir con todos los siguientes criterios:

1. Se encuentran disponibles e indican voluntad para trabajar la temporada completa.
2. Tiene transportación hacia el lugar de trabajo al inicio de la temporada para empleados no locales y para empleados locales diarios.
3. Se le ha informado completamente por la oficina local de empleo sobre los términos, condiciones y naturaleza del empleo.
4. Están legalmente autorizados para trabajar en los EEUU.
5. Son capaces, tienen el deseo y están calificados para desarrollar el trabajo.

Los empleados deben de poseer la documentación requerida para que el empleador cumpla con la verificación del empleo según los requisitos del IRCA. El cumplimiento preciso de la Forma I-9 será requerido para cada trabajador dentro de (3) días del empleo de acuerdo con la ley de los EEUU. El empleador será acatada por los requisitos y garantías del 20 CFR § 653.501en el proceso y/o contratación de individuos referidos a través del sistema de acreditación.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 15 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 15

16. Job description and requirements / Descripción y requisitos del trabajo:

**Garlic Machine & Hand Harvesting, Garlic Windrowing, Topping & Harvest, Bell Pepper Machine Harvest, Corn Harvest, Garlic Digger, Digger Rider, Machine Harvesting Garlic and Shallot, Weeding, , Pipe Irrigation, Removing pipes from field, Drip Irrigation, Tractor Driver, Forklift Driver, Row Boss, General Farm Labor (Cracking Seed, Moving & Setting up Pipes, Removal of Drip Tape, Repairing Equipment), & General Ranch Maintenance**

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 16 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 16

1. Is previous work experience preferred? / Se prefiere previa experiencia? Yes / Si  No  If yes, number of months preferred: / Si es así, numero de meses de experiencia: \_\_\_\_\_

2. Check all requirements that apply:

- |                                                                                                  |                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Certification/License Requirements / Certificación/Licencia Requisitos  | <input type="checkbox"/> Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales                         |
| <input type="checkbox"/> Driver Requirements / Requisitos del conductor                          | <input checked="" type="checkbox"/> Drug Screen / Detección de Drogas                                             |
| <input checked="" type="checkbox"/> Employer Will Train / Empleador entrenará o adiestrará       | <input type="checkbox"/> Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente                             |
| <input type="checkbox"/> Extensive Sitting / Estar sentado largos ratos                          | <input checked="" type="checkbox"/> Extensive Walking / Caminar por largos ratos                                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas | <input checked="" type="checkbox"/> Frequent Stooping / Inclinándose o agachándose con frecuencia                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Lifting requirement / Levantar o Cargar _ 75 _ lbs./libras   | <input type="checkbox"/> OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio |
| <input checked="" type="checkbox"/> Repetitive Movements / Movimientos repetitivos               |                                                                                                                   |

Agricultural work is exempt from federal overtime requirements pursuant to 29 USC § 213(a)(6). Overtime pay is only applicable if required by state law or as specified in Item 17 of the ETA 790 Attachment 1. / Trabajo agrícola esta exento de las leyes de pago de sobre tiempo bajo 29 USC § 213(a)(6). Pago de sobre tiempo es aplicable solo si lo requiere la ley estatal o el Artículo 17 de el ETA 790 Adjunto 1

## 17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions / Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas)

| Crop Activities                                                               | Hourly Wage      | Piece Rate / Unit(s)        | Special Pay (bonus, etc.)     | Deductions*                         | Yes/Sí                              | No                       | Pay Period / Período de Pago                            |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------|
| Cultivos                                                                      | Salario por Hora | Pago por Pieza / Unidad(es) | Pagos Especiales (Bono, etc.) | Deducciones                         |                                     |                          | / /                                                     |
| Garlic, shallots, bell peppers, sweet                                         | \$ 13.18         | \$                          |                               | Social Security / Seguro Social     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Weekly / Semanal<br><input checked="" type="checkbox"/> |
| corn/Ajo, chalotes, pimientos tipo bell, maiz dulce                           | \$               | \$                          |                               | Federal Tax / Impuestos Federales   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                         |
|                                                                               | \$               | \$                          |                               | State Tax / Impuestos Estatales     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Bi-weekly/ Quincenal<br><input type="checkbox"/>        |
|                                                                               | \$               | \$                          |                               | Meals / Comidas                     | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Monthly/Mensual<br><input type="checkbox"/>             |
|                                                                               | \$               | \$                          |                               | Other (specify) / Otro (especifica) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                                                         |
| See "Attachment 1 to ETA 790" Item 17 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 17 |                  |                             |                               |                                     |                                     |                          | Other/Otro<br><input type="checkbox"/>                  |

## 18. More Details About the Pay / Mas Detalles Sobre el Pago:

The employer guarantees to offer, advertise, and pay the applicable H-2A wage rate, defined as the highest of: (1) the USDOL-promulgated AEWRR; (2) the prevailing hourly wage rate or piece rate; (3) an agreed-upon collective bargaining wage (this employer is not subject to a collective bargaining agreement); or (4) the federal or state minimum wage in effect at the time work subject to the provisions of the job order is performed. The applicable H-2A wage rate will not be based on commission, bonuses, or other incentives.

El empleador garantiza que ofrecera, anunciara, y pagara el rango de pago H-2A aplicable, definido como el mas alto de: (1) el AEWRR promulgado por el Departamento de Labor, (2) el rango de pago por hora o por pieza predominante, (3) el rango de pago establecido bajo un acuerdo colectivo de una union (este empleador no esta sujeto a ningun acuerdo colectivo), o (4) el salario minimo federal o estatal en efecto cuando las tareas cubiertas bajo esta orden de trabajo se desarrolle. El rango de pago H-2A aplicable no sera basado en comisiones, bonos, o cualquier otro incentivo.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 18 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 18

## 19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

The employer will pay for or reimburse H-2A workers with pay for the first workweek for costs incurred by the worker for visa, processing, border crossing, and other related fees, including those mandated by the government (excluding passport fees). For non-commuting workers, transportation costs and reasonable subsistence from the place from which the worker departed to work for the employer to the place of employment will be reimbursed with pay for the first workweek, to the extent such worker-borne expenditures reduce the workers' earnings below the FLSA minimum wage in the first workweek. Pursuant to 20 CFR 655.122(h)(1), the employer will reimburse the worker in full for aforementioned transportation costs and reasonable subsistence no later than at the halfway point in the work contract ("50% period") if such payment was not already paid in full to the worker prior to the 50% period. The minimum travel subsistence of \$12.26 per day or the current minimum subsistence amount published in the Federal Register will be paid to workers who cannot provide receipts, and the maximum travel subsistence of \$51.00 per day or the current maximum subsistence amount published in the Federal Register will be paid to workers with acceptable receipts. The transportation reimbursement shall be calculated on the worker's actual cost but not more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved.

El empleador pagará por el reembolso de los empleados H-2A con el pago de los costos realizados de la primera semana de trabajo del empleado por la visa, proceso, costo de cruce fronterizo y otras cuotas relacionadas, incluyendo aquellas requeridas por el gobierno (excluyendo la cuota de pasaporte). Para los empleados que no tienen que viajar para laborar, los costos de transportación y subsistencia razonable desde el lugar de donde partieron para trabajar para el empleador en el lugar del empleador será reembolsado con el pago de la primera semana de trabajo, al grado que dichos gastos realizados por el empleado reduzcan las ganancias del empleado por debajo del salario mínimo de FLSA durante la primera semana de trabajo. Conforme al 20 CFR 655.122(h)(1), el empleador reembolsará al empleado por completo los costos de transportación y subsistencia razonable antes mencionado a más tardar que la mitad del contrato de trabajo ("periodo del 50%") si dicho pago no se ha realizado por completo previo al periodo del 50%. La subsistencia de viaje mínima es de \$12.26 por día la subsistencia actual mínima publicada en el Registro Federal pagándose a los empleados que no puedan proveer recibos y el máximo de subsistencia de viaje de \$51.00 por día o la subsistencia actual máxima publicada en el Registro Federal pagándose a los empleados con recibos aceptables. El reembolso del transporte será calculado a costo actual pero no mayor que el medio más económico y razonable similar por los cargos por la distancia involucrada.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 19 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 19

20. Is it the prevailing practice to use Farm Labor Contractors (FLC) to recruit, supervise, transport, house, and/or pay workers for this (these) crop activity (ies)? / ¿Es la práctica habitual usar Contratistas de Trabajo Agrícola para reclutar, supervisar, transportar, dar vivienda, y/o pagarle a los trabajadores para este(os) tipo(s) de cosecha(s)? Yes / Si  No

If you have checked yes, what is the FLC wage for each activity? / Si contesto "Si," cuál es el salario que le paga al Contratista de Trabajo Agrícola por cada actividad?

See Attachment 1, Item 17,18

21. Are workers covered for Unemployment Insurance? / ¿Se le proporcionan Seguro de Desempleo a los trabajadores? Yes/Si  No   
(When applicable according to state law / cuando se applicable de acuerdo a la ley estatal)
22. Are workers covered by workers' compensation? / ¿Se le provee seguro de compensación/indemnización al trabajador: Yes/Si  No
23. Are tools, supplies, and equipment provided at no charge to the workers? / ¿Se les proveen herramientas y equipos sin costo alguno a los trabajadores? Yes/Si  No

24. List any arrangements which have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers. (If there are no such arrangements, enter "None".) / Enumere todos los acuerdos o convenios hechos con los propietarios del establecimiento o sus agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno".)
- None / Ninguno

25. List any strike, work stoppage, slowdown, or interruption of operation by the employees at the place where the workers will be employed. (If there are no such incidents, enter "None".) / Enumere toda huelga, paro o interrupción de operaciones de trabajo por parte de los empleados en el lugar de empleo. (Si no hay incidentes de este tipo, indique "Ninguno".)

None / Ninguno

26. Is this job order to be placed in connection with a future Application for Temporary Employment Certification for H-2A workers? / ¿Esta orden de empleo ha sido puesta en conexión con una futura solicitud de certificación de empleo temporal para trabajadores H-2A?

Yes/Sí  No

27. Employer's Certification This job order describes the actual terms and conditions of the employment being offered by me and contains all the material terms and conditions of the job. / Certificación del Empleador: Esta orden de trabajo describe los términos y condiciones del empleo que se le ofrece, y contiene todos los términos y condiciones materiales ofrecidos.

Ms. Leticia Ridaura, COO

Employer's Printed Name & Title / Nombre y Título en Letra de Molde/Imprenta del Empleador

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

5/11/2018

Date / Fecha

**READ CAREFULLY,** In view of the statutorily established basic function of the Employment Service as a no-fee labor exchange, that is, as a forum for bringing together employers and job seekers, neither the Employment and Training Administration (ETA) nor the State agencies are guarantors of the accuracy or truthfulness of information contained on job orders submitted by employers. Nor does any job order accepted or recruited upon by the American Job Center constitute a contractual job offer to which the American Job Center, ETA or a State agency is in any way a party.

**LEA CON CUIDADO,** En vista de la función básica del Servicio de Empleo establecida por ley, como una entidad de intercambio laboral sin comisiones, es decir, como un foro para reunir a los empleadores y los solicitantes de empleo, ni ETA ni las agencias del estado pueden garantizar la exactitud o veracidad de la información contenida en las órdenes de trabajo sometidas por los empleadores. Ni ninguna orden de trabajo aceptado o contratado en el Centro de Carreras (American Job Center) constituyen una oferta de trabajo contractuales a las que el American Job Center, ETA o un organismo estatal es de ninguna manera una de las partes.

#### PUBLIC BURDEN STATEMENT

The public reporting burden for responding to ETA Form 790, which is required to obtain or retain benefits (44 USC 3501), is estimated to be approximately 60 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and reviewing the collection. The public need not respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB Control Number. This is public information and there is no expectation of confidentiality. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection, including suggestions for reducing this burden, to the U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

#### DECLARACION DE CARGA PÚBLICA

La carga de información pública para responder a la Forma ETA 790, que se requiere para obtener o retener beneficios (44 USC 3501), se estima en aproximadamente 60 minutos por respuesta, incluyendo el tiempo para revisar las instrucciones, buscar fuentes de datos existentes, recopilar y revisar la colección. El público no tiene por qué responder a esta recopilación de información a menos que muestre un número de control OMB válido. Esta información es pública y no hay ninguna expectativa de confidencialidad. Envíe sus comentarios acerca de esta carga o cualquier otro aspecto de esta colección, incluyendo sugerencias para reducir esta carga, al U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

28. Use this section to provide additional supporting information (including section Box number). Include attachments, if necessary. / Utilice esta sección para proporcionar información adicional de apoyo; incluya el numero de la sección e incluya archivos adjuntos, si es necesario.

See "Attachment 1 to ETA 790" for continuations of Item 2, Item 3, Item 11, Item 12, Item 15, Item 16, Item 17, Item 18, and Item 19.

**Workers Compensation Insurance**

**Carrier:** Arch Insurance Company

**Policy:** [REDACTED]

**CA Tax ID #:** [REDACTED]

---

Ver "Adjunto 1 a ETA 790" for continuaciones of Articulo 2, Articulo 3, Articulo 11, Articulo 12, Articulo 15, Articulo 16, Articulo 17, Articulo 18, y Articulo 19.

**Seguro de Compensación de Trabajadores**

**Portador:** Arch Insurance Company

**Poliza:** [REDACTED]

**CA Tax ID #:** [REDACTED]

**20 CFR 653.501**  
**Assurances**

**INTRASTATE AND INTERSTATE CLEARANCE ORDER**

The employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work per week cited in Item 10 of the clearance order for the week beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need at least 10 working days prior to the original date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO). If the employer fails to notify the OHO at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the intrastate/interstate clearance system the specified hourly rate or pay, or in the absence of a specified hourly rate or pay, the higher of the Federal or State minimum wage rate for the first week starting with the original anticipated date of need. The employer may require workers to perform alternative work if the guarantee is invoked and if such alternative work is stated on the job order.

The employer agrees that no extension of employment beyond the period of employment shown on the job order will relieve the employer from paying the wages already earned, or specified in the job order as a term of employment, providing transportation or paying transportation expenses to the worker's home.

The employer assures that all working conditions comply with applicable Federal and State minimum wage, child labor, social security, health and safety, farm labor contractor registration and other employment-related laws.

The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

The employer, if acting as a farm labor contractor, has a valid farm labor contractor registration certificate.

The employer assures the availability of no cost or public housing which meets applicable Federal and State standards and which is sufficient to house the specified number of workers requested through the clearance system.

The employer also assures that outreach workers shall have reasonable access to the workers in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107.

Employer's Name

Ms. Leticia Rhdaura

Date:

5/11/2018

Employer's Signature



**Besides the material terms and conditions of the employment, the employer must agree to these assurances if the job order is to be placed as part of the Agricultural Recruitment System. This assurance statement must be signed by the employer, and it must accompany the ETA Form 790.**

**ETA 790 – Attachment 1**

**Fresh Harvest, Inc.**

**Page 1 of 30**

**ENGLISH**

**Item 2. Address and Direction to Work Site (continued from ETA 790, page 1, Item 2)**

Chualar Ranch 5, 6, Chualar, CA 93925 – Directions: Head south on N Main St toward Chaparral St Pass by 7-Eleven (on the right) 1.0 mi, Use the left lane to merge onto US-101 S via the ramp to Los Angeles 11.3 mi , Take exit 317 toward Chualar 0.2 mi Turn right onto Chualar River Rd/Main St , Continue to follow Chualar River Rd.

**See attached list of additional worksites.**

**Item 3. Address and Directions to Housing (continued from ETA 790, page 1, Item 3)**

Housing is provided at no cost only to non-commuting workers. “Non-commuting workers” are those workers who are not reasonably able to travel to and from the residence he/she occupied at time of employment offer each work day. No person who is not an employee and has not been assigned housing will be permitted to occupy the housing.

No tenancy in employer-provided housing is created by the offer of employer-provided housing. Employer retains possession and control of the housing premises at all times and worker, if provided housing under the terms of this work agreement, shall vacate the housing promptly upon termination of employment with the employer who provides the housing, in accordance with state law.

Inns of California - 1215 De La Torre, Salinas , CA 93436 - Directions: Get on US-101 S in Prunedale from Hall Rd and San Miguel Canyon Rd 13 min (9.1 mi), Follow US-101 S to Terven Ave in Salinas. Take exit 326A from US-101 S 10 min (10.9 mi), Take Airport Blvd to De La Torre St 1 min (0.3 mi), 1215 De La Torre St Housing is rented/leased by employer.

El Dorado Motel - 1351 N. Main St., Salinas , CA 93906 – Directions: Take the ramp onto US-101 N 27.6 mi, Take exit 329 to merge onto N Main St toward U.S.101 Business N Pass by Wendy's (on the left in 1.3 mi) 1.5 mi, Make a U-turn at Navajo Dr Destination will be on the right 0.1 mi 1351 N Main St Salinas, CA 93906 Housing is rented/leased by employer.

Should rental and/or public accommodations be listed in Item 3, the employer attests that such housing complies with all local, state, or federal housing safety standards pursuant to 20 CFR § 655.122(d)(1)(ii). All housing charges for rental will be paid by the employer directly to the owner or operator of the rental and/or public accommodation unit(s).

If one has not already been performed at the time of this filing, Fresh Harvest, Inc. requests a timely inspection of employer-provided worker housing by representatives of the State Workforce Agency, the State Health Department and/or the US Employment and Training Administration to verify the condition of such housing so as to ensure that all worker housing meets standards not later than 30 days prior to occupancy.

Workers occupying the housing will be responsible for maintaining the housing and their living quarters in a neat, clean manner and in compliance with Work Rules which will be provided upon hiring and are attached hereto and incorporated by reference in this Application. Failure to comply with these rules will result in disciplinary action as described in the Work Rules.

Workers will be assigned to employer-provided housing by a designated company manager and must occupy the quarters assigned to them. Female workers will be provided with sleeping facilities and bathroom/toilet facilities shared only with other female workers. Common areas of the housing may be shared with male workers. Separate sleeping areas will be provided for non-related persons of each gender.

As provided by regulation, housing is to be provided to families who request it and only if it is the prevailing practice in the area of intended employment. It is not the practice in Monterey, San Benito & Santa Cruz Counties, California to provide family housing.

**ETA 790 – Attachment 1**

**Fresh Harvest, Inc.**

**Page 2 of 30**

Workers may be reached at the following address and phone number:

ADDRESS: 101 E. main Street, Heber, CA 92249

PHONE: (760) 352-5212

Mail intended for workers should be addressed to the worker at the housing address above. In case of emergency only, workers occupying employer-provided housing may be contacted by calling the telephone number above.

Workers eligible for employer-provided housing may elect to provide their own housing at the worker's expense. Such election must be in writing. Workers eligible for employer-provided housing who elect to provide their own housing may withdraw such election at any time during the period of employment, and upon doing so will be provided housing by the employer as set forth in this Clearance Order. A worker who elects to provide his or her own housing and subsequently withdraws such election may not again elect to provide his or her own housing during the same employment season.

The Company assumes no responsibility whatsoever for housing arranged by workers on their own. The employer will not provide a housing allowance or assistance to workers eligible for employer-provided housing who elect to provide their own housing. Workers who elect to provide their own housing will not be offered daily transportation to and from the work site, the pre-designated pick-up points, and/or from their housing location, except at employer's discretion. Such workers may decide to provide their own transportation to and from the work site. They may also decide to provide their own transportation to and from the pre-designated pick-up points in order to ride free bus transportation to and from the pre-designated pick-up points to the fields where they will be working. The Employer may utilize the services of a carpool/van service using CalVans, in which vouchers will be provided to the workers who choose to use this voluntary service. Workers who choose to utilize the vanpool will not be charged for such use.

All employees not occupying employer-provided housing must provide the Company with contact information before the worker commences employment. This contact information may be used to notify the worker not to report to work due to inclement weather or when work is not available or to notify the workers of any change in the worker's daily schedule, or for any other reason.

**Item 11. Anticipated Hours of Work per Week (continued from ETA 790, page 1, Item 11)**

The normal work day is from 6:00 AM until 12:30 PM Monday through Friday and 6:00 AM until 11:30 AM on Saturday, with an unpaid lunch break and two paid 10-minute rest breaks (6 hours/day and 5 hours/day on Saturday). The schedule may begin earlier or later depending on the time of year, hours of daylight, weather and production requirements. Extreme heat, cold or drought may affect working hours. Workers are notified of any change in start time.

The worker may be requested to work more than 6 hours per day or overtime on the worker's Sabbath or federal holidays, depending on conditions in the fields, weather and maturity of the crop. The employer abides by California Wage Order 14.

Employer will offer 35 hours/week, weather and crop conditions permitting. Worker will report to work at designated time and place as directed by employer each day.

**First Work Week Guarantee:** The Company will provide United States workers referred through this Clearance Order with 35 hours of work for the week beginning with the anticipated starting date of employment set forth in Item 9 (ETA-790 Form) unless the employer amends the date of need in accordance with 20 CFR §653.501 (d) (2) (v). If the worker fails to confirm the starting date of employment with the order-holding office between 5 and 9 working days before the date of need set forth in Item 9 (ETA-790 Form), the worker will be disqualified from this assurance. If the employer fails to notify the order-holding office at least 10 working days prior to the original date of need the employer shall pay eligible workers referred through the clearance system \$13.18 an hour for 35 hours (\$461.30) the first week starting with the originally anticipated date of need. For the purposes of this guarantee, a workday shall mean 7 hours per day Monday through Friday, and shall exclude Sunday and Federal holidays. The hourly rate applicable to the first work week guarantee is \$13.18/hr.

**Item 12. Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities (continued from ETA 790, page 1, Item 12)**

(See Item 16 for a complete description of scope of job duties). As a general matter, working hours will be divided between Garlic, shallots, bell peppers, sweet corn production depending on employer's need. Given that the demands of agricultural production are unpredictable and driven by factors including weather, crop conditions, market demands and seasonal task needs and numerous other factors, it is impossible to predict with any degree of accuracy what percentage of time will be dedicated to specific tasks described in Item 16.

**Item 14. Employer-Provided Meals and/or Kitchen Facilities Provided (continued from ETA 790, page 2, Item 14)**

Fresh Harvest, Inc. will provide three meals to the workers at a reasonable cost, not to exceed \$13.50 per day.

**Item 15. Referral Instructions and Hiring Information (continued from ETA 790, page 3, Item 15)**

Applicants should thoroughly familiarize themselves with the job specifications and the terms and conditions of employment in this Clearance Order before contacting the employer or seeking a referral. Only workers meeting all the qualifications for Employment, who are eligible (i.e., work authorized) able, willing and qualified to perform the work, with or without reasonable accommodations, who are eligible for employment in the United States, and who will be available at the time and place needed, should contact or be referred to the employer.

Walk-in applicants whose pre-employment paperwork was completed at the time of hire must have a valid identity document when they report to work. No worker will be considered to have completed the hiring process, nor be permitted to start work, and/or occupy Company-provided housing, without completing (the pertinent sections of) an I-9 Form and presenting required documentation of identity and employment eligibility within the legally required time frames. Although the job holding office is not required to verify employment authorization documentation, Employer requests that the Employment Service staff apprise applicants that they will be required to provide documentary proof of work authorization to the Employer.

Walk-in applications will be accepted at:

**Address: 101 East Main Street, Heber, CA 92249**

**Phone number: (760) 352-5212**

**FHI Referral Contact: Erika Chavez and Salome Ramirez**

Contact hours are Monday thru Friday between 8:30 a.m. and 12:30 p.m. and 2:00 p.m. to 4:30 p.m. ("Regular Business Hours"), except on federal holidays. The employer will interview applicants by phone and in-person by appointment. Interviews are conducted at no cost to applicants, whether via phone or in person. Gate or walk-in traffic during Regular Business Hours may request an application and schedule an appointment for a phone or in person interview. Applicants, State Workforce Agency Personnel, Walk-ins, Gate Hires, etc. may call for an interview during Regular Business Hours or call for an application and submit the completed application to FHI, LLC c/o Erika Chavez, 101 East Main Street, Heber, CA 92249, Phone number: (760) 352-5212. If a Job Service Office will be referring several applicants at the same time, it is requested that the employer be advised in advance so that sufficient time may be allowed to schedule interviews. Applicants will be interviewed in person or by telephone and job offers will be extended to qualified, eligible applicants.

Applicants and referrals will not be considered to have applied until a properly completed and signed application is provided to the employer indicating that the worker has received a copy in writing of the Migrant and Seasonal Agricultural Worker employment disclosures (or Contract containing disclosures) required by law.

Order holding office: Modesto AJCC  
629 12th St.  
Modesto CA 95354  
(209) 558-8556

**ETA 790 – Attachment 1**

**Fresh Harvest, Inc.**

**Page 4 of 30**

Fresh Harvest, Inc. will abide by the assurances set forth in 20 CFR § 655.135 including but not limited to specific regulations regarding hiring practices, positive recruitment, compliance with all applicable Federal, State, and local laws, and all specific obligations set forth in subpart (a) through (l) for all workers who apply and/or are hired to perform the specific work described in this clearance order.

**Item 16. Job Description and Requirements (continued from ETA 790, page 3, Item 16)**

Garlic Machine & Hand Harvesting, Garlic Windrowing, Topping & Harvest, Bell Pepper Machine Harvest, Corn Harvest, Garlic Digger, Digger Rider, Machine Harvesting Garlic and Shallot, Weeding, , Pipe Irrigation, Removing pipes from field, Drip Irrigation, Tractor Driver, Forklift Driver, Row Boss, General Farm Labor (Cracking Seed, Moving & Setting up Pipes, Removal of Drip Tape, Repairing Equipment), Packing Shed & General Ranch Maintenance

Garlic topping/ hand harvest: This job requires the employee to top garlic in an open field on hands and knees with company provided shears. Topping garlic is a process by which the garlic bulb roots and stems are cut with shears, placed in a bucket then dumped into a bin for processing. Employee must handle garlic bulbs with caution to avoid damage. Employee will need to insure minimal amount of dirt, roots and trash are not placed in bucket. Employee must be able to handle pulled garlic on hands and knees; separate, pull, grasp, cut, clip, and lift buckets to the bin; safely walk on uneven ground in different parts of the field to perform the work.

Garlic windrowing: This job requires the employee to work in an open field on hands and knees by pulling garlic and placing it on the ground. Windrowing garlic is a process in which the garlic is laid on the windrow covered with garlic stems on top of each other. Employees will need to ensure that pulled garlic is completely separated, shaken to remove dirt, and placed on windrow/ furrow covered with garlic stems to avoid sun damage. Employee must be able to pull up long leaves on hands and knees; separate, lift and grasp; work and reach garlic moving up to 40" bed; safely walk on uneven ground in different part of the fields to perform the work.

Harvesting of bell pepper: This job requires the employee to work in an open field following behind the bell pepper belt and picking matured, ripened bell peppers by placing them in a bucket and dumping the peppers onto the harvesting belt.

Harvesting bell peppers is a process in which the bell pepper is picked from the vine, leaving the stem attached. Employee must insure that the picked bell peppers are fully matured and ripened. Employee must be able to pick bell peppers; lift a plastic bucket; separate, lift and grasp; safely walk on uneven ground in different parts of the field to perform the work.

Corn harvester: This job requires the employee to work in an open outside environment to cut and pack mature ears of corn in a box. Corn harvesting is a process in which mature corn is cut from the stalk with a corn knife and then placed on a packing table. The corn is then packed by hand and by count into a cardboard box. Employee must insure that packed mature corn ears are properly placed in a box. Employee must handle corn ears with caution to avoid product damage. Employee must be able to stand, lift and pack boxes of product; separate and grasp; safely walk on an uneven ground in different parts of the field to perform the work.

Packing shed: The primary function of this position is to inspect shallots for defects according to the specifications provided, such as defects, bruising, skins, mold, and splits. As the shallots, garlics, seed garlic, and bell peppers move across the conveyor belt, the employee will sort out defective shallots and place them into the correct chutes located on the side of the conveyor. Additionally, the employee removes any dirt or chaff from the shallots. The employee must have the ability to do highly repetitive physical work, paying attention to detail and knowledge of defects and desirable sizes. Employee must have the ability to climb up and down stairs to get to the conveyor belt, in addition to standing or sitting in the same place for a long period of time. Employees must follow all safety precautions and all Food Safety and Employee Health and Hygiene policies- this includes Proper Handwashing procedures. The essential functions include, but are not limited to the following:

- Constant standing, use of both hands, manual and finger dexterity for rolling/manipulating shallots for inspection, grasping and handling shallots to transfer them to a cull chute.

**ETA 790 – Attachment 1****Fresh Harvest, Inc.****Page 5 of 30**

- Constant reaching below shoulder height to work off conveyor belt, rolling, transferring or discarding shallots.
- Constant lifting 0-.5 pounds to lift/place shallots into cull chutes.
- Infrequent bending and twisting at waist when leaning/reaching- varies according to variety and quality of shallots being processed.
- Seldom to occasional walking and climbing stairs to and from assigned workstation.
- Must have the correct senses, such as, hearing and sight. (Near, far and color.)

**Field Forklift Driver:** Employee must be able to load and unload quickly and carefully to keep up with the demands of the harvest crew. Must wear company issued safety glasses at all times while operating the forklift. Perform light maintenance checks prior to operation such as fuel, oil, and air for tires. The employee will report all injuries and accidents to Supervisor immediately. Before use of equipment, employer will provide, at no cost to workers, forklift safety certification training in accordance with Cal-OSHA general industry safety orders 3649-3669. The essential functions include, but are not limited to the following:

- Follow all safety precautions for OSHA and the Ranch
- Possess a Christopher Ranch Forklift license
- Basic Counting Skills
- Ability to move, stack, and/or dump bins, gondolas, pallets, and crates while driving forklift on various types of surfaces, such as, concrete, hard dirt, mud, row crops, etc.
- Ability to judge distances.
- Maintenance checks prior to use and fill out daily checklist.
- Work in a timely manner to satisfy the needs of the awaiting crew.
- Load commodities on all types of trailers, trucks, and equipment.
- Always be aware of surroundings like power lines, poles, people, and other equipment
- Wear required Safety goggles/glasses to protect against dust, dirt, and debris.
- Report all mechanical problems immediately

**Machine Harvest:** This job requires the employee to follow all directives from the Supervisor for each type of job. The primary function of this position is to sort out dirt clods, debris and chaff as determined by the foreman while the conveyor belt is moving. If it is too wet to use the machine, the employee must carry full buckets of garlic/shallots and dump into the 4ft. high bin. The employee must carry out all safety precautions with regards to machinery and company policies. Employees must report all injuries/accidents to the Supervisor immediately. All workers must know and use proper lifting techniques while filling, carrying, and dumping buckets. Employee must take caution while climbing up and down ladder on loader. Must be aware of pinch points, and tire paths of the harvester and tractors. Must stay out of the path of the moving harvester/loader when machine is moving to another area. Must wear company issued gloves, glasses and dust masks. Additionally, employees must follow all safety precautions and all Food Safety and Employee Health and Hygiene policies- this includes Proper Handwashing procedures. The essential functions include, but are not limited to the following:

**Tractor Drivers:** This job requires the employee to have basic knowledge of driving a tractor. Tractor Drivers must be able to follow directives from Supervisor for the day's task. Must be able to solve small problems without supervision. Must be a

**ETA 790 – Attachment 1****Fresh Harvest, Inc.****Page 6 of 30**

self-starter and know what the job for the day is and start promptly. Know all safety procedures for the equipment being used. Follow all Food Safety and Employee Health and Hygiene policies. The employee must report all accidents/injuries to a Supervisor immediately.

Tractor Driver Specifications:

1. Places pallets on platform and loads boxes.
2. Transports trailer from the lot the yard and tarp loads.
3. Places V-boards and ties loads.

The essential functions include, but are not limited to the following:

- Perform a daily maintenance check of equipment and fill out checklist and turn it into your Foreman. If there is a problem, call your Supervisor immediately so repairs can be made.
- Stay alert for long hours, and be able to continually assess dangers on the job.
- Bring provided tools every day (including your company issued water jug)
- Wear required Safety goggles/glasses, earplugs, and leather gloves.
- Drive the tractor with a variety of tools behind it, such as, sleds, bed shapers, lilliston, beater, knives, etc.
- Advise Supervisor of problems immediately.
- Follow all safety procedures for tractors and policies for Christopher Ranch.
- Must have good hand/eye coordination.
- Must be able climb up and down from the tractor frequently to make adjustments and change tools properly.
- Check surroundings for any possible problems for the job at hand, such as, wet spots, ditches, etc.
- Must possess a Forklift Operator's License to load and unload bins.
- Transport trailers with bins to the correct area of the field to be filled with garlic/shallots and return to loading area.
- Unload full bins, load trailer with empties and return to loader.

Harvester/Loader Driver:

- Responsible for moving the machine to the proper field for harvest.
- Must drive the machine safely through the field, keeping the workers on an efficient pace, while also watching for hazards.
- Provide general maintenance of the equipment.

**ETA 790 – Attachment 1****Fresh Harvest, Inc.****Page 7 of 30**

Pipe Irrigator: Employee is responsible for irrigating fields by using portable pipe sections. Must be able to lift, balance and carry pipe and mainline. Set pipe in field according to the Supervisors' directives. Employee must meet physical demands of moving, lifting and carrying pipe sections of up to 75lbs. Connect pipes by tightening collar couplings, attach sprinkler heads to pipes. Make minor repairs and adjustments as needed. Employee must be able to disconnect and relocate the sprinkler system. They must make sure to check for overhead lines and possible hazards in the area. Follow all Food Safety and Employee Health and Hygiene policies. Apply all safety precautions on all topics of training that are provided, such as, back-safety, proper lifting techniques, pesticide and fertilizer, re-entry. Employee must report all accidents/injuries to Supervisor immediately. Identify plugged sprinkler heads and adjust them, note leaky valves, early detection of possible crop damage due to insects or disease and report to supervisor immediately. The essential functions include, but are not limited to the following:

- Basic counting skills to count number of beds and pipe links to lay out in the field.
- Unload pipe from trailer, carry and lay pipe in the designated area of field.
- Attach sprinkler heads to pipes.
- Start motor/pump to force water into pipeline system.
- Know re-entry timeline.
- Working near a moving tractor pulling a pipe trailer.
- Walking on uneven ground.
- Must be able to identify pesticide re-entry markings on the corners of the field.
- Relay all problems or safety issues to appropriate personnel.
- Wear required PPE at all times. CR issued PPE- Leather Gloves.
- Depending on the schedule, employee may be moving/laying pipe all day.
- Stay alert for the long hours, continually assess dangers on the job.

Garlic Diggers: A tractor with an implement is used to pull out garlic from the ground. Behind the tractor, two workers stand on a platform and check the implement to make sure it is working efficiently as it pulls the garlic out from the roots without damaging the quality of the crop. Every 5-10 minutes, workers check to make sure the implement is not damaging the crop and the tractor is aligned.

Weeding (using long-handled hoe): Field employee to perform the following duties: Under the direction of the field supervisor, field employees walk on uneven furrows to look for weeds around crops, on beds and in between product seed lines. Employee will use a long-handled hoe to manually remove unwanted product and weeds while standing, and take out of field as instructed by supervisor. Workers will crouch and bend to remove any remaining weeds by hand.

Weeding is an occasional task. Employer will provide equipment and training in prevention of work-related injuries at no cost to workers.

Rowboss: Assist crew foreman with pre-harvest process and audits. Checks product's quality. Serves as quality control person. Helps coordinate daily production

Assist with farm building/field maintenance and repairs. Build/repair fences. Clear debris from field and clean/maintain farm buildings, structures, equipment, and work areas.

**ETA 790 – Attachment 1**

**Fresh Harvest, Inc.**

**Page 8 of 30**

Cal Van Driver Specifications:

1. Employee may drive Cal Van over the road.
2. Employee picks up workers from different housing sites/pick up points and takes them to an assigned work site and at the end of the day takes them back to the housing site/pick up point.
3. In order to drive a Cal Van, employees must possess valid driver's license (state issued) and must be able to pass Class B Physical exam and register as an FLCE driver. The employer will be responsible for the cost of the California Driver's License, Class B Physical Exam, and registration as an FLCE driver (if any).

All employees in this position (H-2A as well as corresponding domestic workers), will be given the opportunity to obtain a driver's license (DL) and register as an FLCE driver on a voluntary basis. The DL and FLCE Certificate are not a pre-hire job requirement. No job applicant will be denied an employment opportunity due to a lack of a DL or FLCE Certificate at the time of application and/or hiring. Further, no worker (H-2A or corresponding domestic worker) will be terminated for failure to obtain a DL or FLCE Certificate.

Requirements: Cannot be color blind due to the need to distinguish colors of crops for proper ripeness and maturity. Must be able to use shears, clippers and other agricultural tools. No smoking, illegal drugs, alcohol, or weapons of any sort in the housing or work fields. Proficiency in English or Spanish is required for training and safety purposes. Workers must be able to listen, understand, and follow instructions of company supervisors and managers. Work is performed outdoors in open fields and can involve exposure to sun, wind, mud, dust, heat, cold and other elements of the normal field environment. Temperatures can range from 20 degrees F to over 100 degrees F during the period of employment. Workers should come prepared with appropriate clothing and footwear for the work and working conditions described.

This work may entail exposure to plant pollens, insects and noxious plants, and to fields and plant materials which have been treated with insect and/or disease control sprays. The employer will comply with all worker protection standards and re-entry restrictions applicable to pesticides and other chemicals used in the fields. Workers are also required to comply with all applicable worker protection standards and re-entry times.

Workers must stand, sit, crouch, bend, reach, lift and carry items weighing up to 75 pounds in the course of performing required activities. Saturday work required. Must be able to lift/carry 25 - 75 lbs.

General Specifications: Daily individual and/or crew work assignments will be made by, and at the sole discretion of, the employer as the needs of the business operation dictate. Workers must perform the assigned work and may not switch work assignments without specific authorization of a company supervisor. Workers must be willing, able, available, and qualified to perform the job duties described herein, with reasonable accommodations. Specifically, workers will be expected to perform any and all of the listed tasks assigned to the worker in a skillful and efficient manner while maintaining the work pace of the crew. All work must be performed in a manner that exhibits Generally Accepted Practices (GAP) and the utmost in food safety at all times.

Instructions and general supervision will be provided by a designated crew leader or company supervisor. However, workers are expected to perform their duties in a timely and proficient manner and to maintain production and quality standards without close direct supervision. This is a very demanding and competitive business in which quality inspections and good agricultural practices must be rigorously adhered to. Sloppy, inconsistent, or improper work will not be tolerated. All workers will be evaluated by their supervisor(s) after seven days of actual harvesting with respect to factors such as ability to maintain sufficient pace, to correctly identify the product for harvesting, to appropriately pack the product, and similar factors. Workers whose job performance is sloppy, inconsistent, inefficient, or improper may be terminated for cause.

All safety rules and instructions must be meticulously observed throughout the workday. All FHI rules and policies must be followed, to the extent that they do not conflict with the provisions of this Clearance Order and/or the U.S. Department of

**ETA 790 – Attachment 1****Fresh Harvest, Inc.****Page 9 of 30**

Labor's H-2A regulations. All Food Safety rules must be adhered to, including the wearing of, but not limited to, hairnets, beard nets, plastic gloves, aprons, sleeves. A copy of the applicable rules and policies will be provided to each worker on or before the first day of work. Failure to comply with the Company policies and/or meet expectations will result in the applications of disciplinary procedures, up to and including termination.

Except as required to comply with California Labor Code § 1152 and 20 CFR 653.503(a), no non-workers will be permitted at the work sites or on Company property without the permission of the Company. Importantly, no non-working children may be present at or adjacent to the work site, or left in vehicles at or adjacent to the work site or in Company provided housing during the workday. Workers arriving to work with non-working children or other non-workers will be sent home.

Workers may not report for work, enter the work site, or perform services while under the influence of or having used alcohol or any illegal controlled substance. The possession or use of illegal drugs or any alcohol on any work site, housing site or property of the employer is prohibited and will be cause for termination and/or suspension. Workers must not report for work, or perform services, while under the influence of, or impaired by, prescription drugs, medications or other substances that may in any way adversely affect their alertness, coordination, reaction response or safety. The Company may require the worker to submit to a drug/alcohol test, at the employer's expense, upon the occurrence of a reportable accident, or upon reasonable suspicion, or if the employee's name is randomly drawn in conjunction with the Company's Substance Abuse Policy (e.g., for employees in safety sensitive positions such as forklift and tractor drivers). Smoking is not permitted inside on the farm.

Workers may not use or possess alcohol, drugs or pornographic materials in the company housing areas and transportation vehicles. Except as required to comply with California Labor Code § 1152, no visitors are allowed, without written request by employee to the designated H-2A housing manager, requests for visitors may be denied for no cause. No members of opposite sex may be in housing rooms at any times.

**Training and Production Standards:** Training will be provided in the field by foreman during the first week of an employee's work. Workers will be provided a 3-day training or break-in period after which they must demonstrate the ability to perform the job duties defined herein. (Workers must reach production standards by the fifth day.) Because the average picking rate of a worker varies throughout the season based on weather, product quantity, size, and variety, and other factors, there is no constant minimum number of buckets / feet that are required to be topped / windrowed throughout the season. However, the employer has determined to the best of its ability the following minimum production standard: 5.9 buckets an hour (topping) / 175 feet an hour (windrowing) is appropriate in the beginning of a season when the crop quantity is light, but this amount may change when the quantity of crop increases at peak harvest. 11.80 buckets an hour (topping) 350 feet per hour (windrowing) is the maximum production standard that will be required. Therefore, workers will be expected to top/windrow a minimum number of buckets / feet per hour which is determined by comparing a worker's hourly productivity to other workers assigned to the same commodity, crop variety, field site and location within a field site and at the time that work is performed. Employer will review workers' productivity at the end of a given pay period and not on a daily basis. If workers fail to keep up with the average minimum standard as defined herein workers may be offered alternate work, if available, or, after notice, workers may be terminated for cause.

Employer assures that workers will be provided transportation at no cost from living quarters to work site every day (for workers who must be provided housing under the applicable regulations.)

Persons seeking employment must be available for the entire period requested by the employer. Raises and/or bonuses may be offered to any seasonal worker employed pursuant to this job order, at the company's sole discretion, based on individual factors including work performance, skill, and tenure.

Employer retains the right to discharge an obviously unqualified worker, moulder or recalcitrant worker who is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary for the employer to grow a premium quality product, or for any other lawful reason. (See also Attachment 2, General Conditions).

**ETA 790 – Attachment 1**

**Fresh Harvest, Inc.**

**Page 10 of 30**

All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, both U.S. workers and H-2A workers, employed in the occupation described in this clearance order.

**Item 17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions (continued from ETA 790, page 4, Item 17)**

All work is compensated at the above hourly rate except for the following work activities which may be compensated on a piece rate productivity incentive basis according to the following schedule:

Piece Rate:

Garlic Windrowing : \$.08 per windrow foot \$.040 per half windrow foot

Garlic Topping : \$2.25 per 5-gallon bucket

No piece rate work will be performed at less than the stated piece rates. When work is performed according to the stated piece rate schedule, workers are guaranteed that they will be paid no less than the stated AEWR hourly rate for each hour worked. In instances when working or crop conditions indicate, the employer may, at his discretion, suspend the piece rate scheme in favor of hourly pay at the stated AEWR hourly rate in order to assure workers fair earnings.

A discretionary production bonus may apply.

California only: For workers eighteen (18) years of age or older (employer does not hire workers under the age of 18) - Workers will be paid the overtime rate of 1 and ½ times the regular rate of pay for all hours worked in excess of 10 hours per day, and for the first 8 hours of work on the seventh day of work in the workweek. For all hours worked on the seventh day in excess of 8 hours, workers will be paid the overtime rate of 2 times the regular rate of pay.

The employer guarantees to offer the workers employment for at least ¾ of the work hours of the total period during which the work order and all extensions thereof are in effect, beginning with the first work day after the arrival of the workers at the place of employment and ending on the termination date specified in the work order or its extension, if any. If the employer offers the worker during such period less employment than required under this provision, the worker will be paid the amount he/she would have earned had he/she, in fact, worked for the guaranteed number of hours. Any employee who is terminated for cause for will not be entitled to this guarantee.

The employer agrees to maintain adequate and accurate payroll records, in accordance with the requirements of 20 CFR § 655.122(j)(1), and to retain such records for a period of not less than three (3) years after the date of certification. The employer will furnish to each worker on pay day an itemized accounting of earnings and of all legally-required and worker-authorized deductions. Deductions for FICA and federal/state tax withholding, and deductions including court-ordered child support, garnishments and liens, and any other such legally-required deductions will be made in individual circumstances as required by law. All deductions will be made in accordance with FLSA regulations. Advances and/or loans made to workers, if any, may be repaid by pre-authorized payroll deductions. The employer does not envision other uniform workforce-wide payroll deductions. Re-issue check policy: after the first loss, mutilation or expiration of a worker's check, the company will charge a \$25 processing fee for every check that is lost, mutilated or expired, regardless of check amount, for any reason other than the company's responsibility. The reasonable cost of damages and/or replacement of tools and/or equipment shall be charged to worker(s) if such repair or replacement is found to have been the result of willful neglect or gross negligence on the part of the worker. The employer may offer voluntary employee insurance or retirement plans to its workers; participation in any such plan, should it be offered, is voluntary and will be pre-authorized by the worker in writing. Reasonable repair costs of damage to housing other than that caused by normal wear and tear will be charged to workers found to have been responsible for such damage to housing. No charge will be made for beds and similar items furnished to workers to whom housing is provided unless items are unlawfully removed or damaged beyond normal wear and tear. The employer will not make any deduction from the wage or require any reimbursement from an employee for any cash shortage, breakage, or loss of equipment, unless it can be shown that such shortage, breakage, or loss is caused by a dishonest or willful act, or by the

gross negligence of the employee. If a worker makes a long distance telephone call using the employer's telephone line, the worker will be deemed to have consented to the deduction of the cost of such call(s) from his or her paycheck and will promptly confirm such authorization in writing. If the worker does not authorize such a deduction in writing, the worker will be expected to repay the employer for such telephone use upon demand. If the worker does not pay the cost of such telephone call(s) within a reasonable time after being asked to do so, the worker will be subject to discipline in accordance with the employer's policies.

**Item 18. More Details About the Pay (continued from ETA 790, page 4, Item 18)**

In the event that the applicable H-2A wage rate decreases for any reason during the employer's positive recruitment or H-2A contract period in the instant job order, the employer reserves the right to decrease its offered/paid hourly wage to the new, lower wage rate, as long as the new lower wage rate remains the highest of the AEWR, the prevailing hourly wage rate or piece rate, an agreed-upon collective bargaining wage, and the federal and state minimum wages in effect at the time work subject to the provisions of this job order is performed.

If, before the expiration date specified in this clearance order, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the Certifying Officer in accordance with law. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of its termination as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer will:

- (1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H-2A employer, whichever the worker prefers;
- (2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the worker's pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment; and
- (3) Pay the worker for any costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence to that employer's place of employment, if such payments were not already paid to the worker prior to the separation of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in 20 C.F.R. § 655.122(h). The amount of the transportation payment will equal the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

The employer will provide without charge all tools, supplies and equipment necessary to perform duties assigned. Tools and equipment include knives, hairnets, beard nets, plastic gloves, aprons, sleeves if needed to perform the job.

All workers referred to the job through a State Workforce Agency shall contact that agency, or preferably the local holding office, to verify the date of need cited in the job order no sooner than nine (9) working days and no later than five (5) working days prior to the original date of need cited in the job order. Failure to contact such office in accordance with this requirement shall disqualify the worker from the first weeks' pay assurance as described in 20 CFR § 653.501(c)(3)(i).

If the worker voluntarily abandons employment before the end of the job order period or is terminated for job related reasons or misconduct, the employer will notify DOL (and DHS, in the case of an H-2A worker) not later than two (2) working days after such abandonment occurs; five (5) consecutive workdays of unexcused absence shall constitute abandonment of employment. The employer will not be responsible for providing or paying return transportation and subsistence expenses of the worker and the worker is not entitled to the three-quarter guarantee described above.

**ETA 790 – Attachment 1**

**Fresh Harvest, Inc.**

**Page 12 of 30**

The employer will advise H-2A visa beneficiaries of their responsibility to return to their country of origin, or to subsequent employment-authorized work, at the end of the term of employment.

The employer prohibits the payment of recruitment fees by workers. If a worker is asked to pay such a fee or has actually paid such a fee, he or she shall inform the employer immediately so that employer may take appropriate action.

Each worker will be paid individually by check available on Friday. The payroll period is weekly. The employer will furnish to the worker, on or before each payday, one or more written statements showing the worker's total earnings for the pay periods, the beginning and ending dates of the pay period, the worker's hourly rate and/or piece rate of pay, the units produced daily (if paid by piece rate), the hours of employment which were offered to the worker (broken out by the hours offered in accordance with and over and above the  $\frac{3}{4}$  guarantee), the hours actually worked by the worker, an itemization of all deductions that the employer has made from the worker's wage, and the employer's name, address and FEIN.

The employer agrees to make earnings records and statements available for inspection and transcription upon request by the Secretary of Labor or a duly authorized and designated representative, and by the worker and representatives designated by the worker when appropriate authorization is provided.

Employer will provide workers' compensation covering injury and disease arising out of and in the course of worker's employment. Proof of worker's compensation insurance will be provided to the certifying officer prior to the certification date.

**Item 19. Transportation Arrangements (continued from ETA 790, page 4, Item 19)**

The Company may elect, at the Company's sole discretion and/or if required by law, to reimburse workers' inbound transportation and subsistence costs at an earlier time than set forth in the preceding paragraph.

If the worker completes the period of employment, the employer will provide or pay for the worker's transportation and reasonable subsistence from the place of employment to the place from which the worker came to work for the employer, except when the worker has accepted subsequent employment with another employer who agrees to accept the return transportation costs, in which case this employer only pays for the transportation to the next job.

Reimbursement of inbound and return transportation costs applies only to persons recruited from outside normal commuting distance (to and from their permanent place of residence each day; see page one). Return transportation will not be provided to workers who voluntarily abandon employment before the end of employment period or who are terminated for cause.

The employer will provide transportation at no cost to the worker from the employer provided housing to the worksite and return to such housing on a daily basis. Such transportation shall be in accordance with applicable local, State, or Federal laws and regulations and meet all safety, licensure, and insurance requirements. The use of this transportation is voluntary; no worker will be required as a condition of employment to utilize the transportation and subsistence if applicable. The Employer may utilize the services of a carpool/van service using CalVans, in which vouchers will be provided to the workers who choose to use this voluntary service. Workers who choose to utilize the vanpool will not be charged for such use. No daily transportation is provided by employer to local workers other than from farm to worksite.

In the event of the death of a worker while employed under this Clearance order, the worker's remains will be returned to the worker's permanent residence at no cost to the worker or worker's family.

**SPANISH**

*We have translated these terms of employment into Spanish and done our best to be accurate in every respect. However, if there is a conflict between the Spanish translation and the English original, the English original controls.*

*Hemos traducido las condiciones de empleo al español, y hemos hecho nuestro mejor esfuerzo para ser exactos en todos los aspectos. Sin embargo, en caso de un conflicto entre la traducción al español y el original en inglés, el contrato en inglés prevalecerá.*

**Item 2. Address and Directions to Work Site/Domicilio y Direcciones al Sitio de Trabajo (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 2)**

Chualar Ranch 5, 6, Chualar, CA 93925 - Instrucciones: Siga sur en la calle N Main hacia la calle Chaparral. Pass el 7 eleven a mano derecha 1.0 millas. Use el carril izquierdo para meterse a la US 101 S via la rampa a Los Angeles 11.3 millas, tome la salida 317 hacia Chualar .2 millas. Voltee a la derecha a la calle Chualar River/Main, continue siguiendo la calle Chualar River.

Ver anexo la lista de sitios de trabajo adicionales.

**Item 3. Address and Directions to Housing/Domicilio y Direcciones al Lugar de Vivienda (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 3)**

La vivienda esta proveida bajo ningún costo a trabajadores que no comutan . “Trabajadores No-comutables” son los trabajadores quienes no tienen la posibilidad de viajar cada día desde y hacia el lugar de su residencia que él/ella ocupaba en el momento del ofrecimiento de trabajo. La vivienda será proveida solamente a trabajadores. Ninguna persona que no sea un trabajador y que no se le haya asignado una habitación se le permitirá ocupar la vivienda.

No se crea ninguna tenencia en la vivienda proveida por el empleador con ofrecer la vivienda proveida por el empleador. El empleador retiene la posesión y control del área de la vivienda en todo momento y el trabajador, si se le provee vivienda bajo los términos de este contrato de trabajo, desocupará la vivienda de inmediato bajo terminación del empleo con el empleador quien provee la vivienda, de acuerdo con la ley estatal.

Inns of California - 1215 De La Torre, Salinas , CA 93436 - Instrucciones: Subase a la US 101 S en Prunedale desde la calle Hall y la calle San Miguel Canyon 13 mminutos (9.1 millas), siga la US 101 S a la Terven Avenida en Salinas. Tome la salida 326A desde la US 101 S 10 minutos (10.9 millas). Tome la bulevar Airport Blvd a la De la Torre calle 1 minuto (.3 millas), esta la 1215 De La Torre St. El empleador arrienda la vivienda.

El Dorado Motel - 1351 N. Main St., Salinas , CA 93906 - Instrucciones: Tome la ramapa hacia la US 101 N 27.6 millas, tome la salida 329 para meterse a la calle N Main hacia la US 101 Business N. Pase wendy's a mano izquierda en 1.3 millas. 1.5 millas haga una vuelta en U y voltee en la calle Navajo. Su destino estara a mano derecha a .1 milla en la 1351 N Main Street, Salinas CA 93906. El empleador arrienda la vivienda.

En caso de alquiler y/o alojamiento público que figuran en el articulo 3, el empleador certifica que dicha vivienda cumple con los estándares de seguridad local, estatal y federal de conformidad con 20 CFR § 655.122(d)(1)(ii). Todos los gastos de renta serán pagados por el empleador directamente al dueño o corredor de la renta y/o a la unidad de alojamiento público.

Si no se ha realizado una al momento de llenar esta, Fresh Harvest, Inc. solicitará con tiempo una inspección de la vivienda provista por el empleador a los representantes de la State Workforce Agency, el Departamento de Salud del Estado y/o la Administración de Empleo y Entrenamiento de los EEUU para verificar las condiciones de dicha vivienda para asegurar que todas las viviendas ofrecidas a trabajadores cumplan con los estándares a mas tardar 30 días previo a su ocupación.

Los trabajadores que ocupan la vivienda serán responsables de mantener la vivienda y sus recamaras en forma ordenada, limpia y de acuerdo con las Reglas de Trabajo que serán proveídas almemento de empleo y serán anexados a esto e incorporados por referencia a esta Solicitud. La falta de cumplimiento con estas reglas resultara en una acción disciplinaria como se describe en las Reglas de Trabajo.

**ETA 790 – Attachment 1**

**Fresh Harvest, Inc.**

**Page 14 of 30**

Los trabajadores serán asignados a la vivienda del empleador por parte de un administrador designado por la compañía y deberán ocupar la vivienda asignada a ellos. Las trabajadoras de genero femenino serán provistas con baños/sanitarios compartidas solamente con otras empleadas femeninas. Areas de dormir separadas seran proveidas para personas no relacionadas de cada genero . Las áreas comunes de la vivienda se pueden compartir con trabajadores del genero masculino.

Como se requiere bajo las regulaciones, la vivienda se proveerá a familias que lo soloicitan únicamente si la practica prevaleciente en esa área de empleo lo indique. No es la practica prevaleciente en los counties de Monterey, San Benito y Santa Cruz, California proveer vivienda a familias.

Los trabajadores se les puede alcanzar en la siguiente dirección y numero de teléfono:

Direccion: 101 E Main Street, Heber, CA 92249

Telefono: (760) 352 5212

Correo para los trabajadores debe ser dirigido al trabajador a la dirección de la vivienda. En caso de emergencia solamente, los trabajadores ocupando vivienda del empleador podrán ser contactados llamando al teléfono descrito arriba.

Los trabajadores que califican para recibir vivienda podrán elegir vivir en su propia vivienda a su propio costo. Tal elección debe ser hecha en escrito. Los trabajadores que califican para recibir vivienda y eligen proveer su propia vivienda pueden luego cambiar su elección en cualquier momento durante el periodo de empleo, y si es asi, el empleador les proveerá vivienda como se describe en la Orden de Trabajo. Un trabajador que elige su propia vivienda y luego cambia su elección no podrá nuevamente cambiar su elección durante esa temporada de empleo.

La empresa no asume ninguna responsabilidad que se haya arreglado por el trabajador. El empleador no proveerá ninguna tipo de asistencia a trabajadores que califican para recibir vivienda y que eligen proveer su propia vivienda. Los trabajadores que eligen proveer su propia vivienda no se les ofrecerá transportación diaria al sition de trabajo y de vuelta a la vivienda, los sitios pre-designados puntos de recoger, y/o de su vivienda, excepto a la discreción del empleador. A esos trabajadores podrán decidir su propia transportación a el sitio de trabajo y de vuelta. Tambien podrán decidir proveer su tranportacion a y de un lugar pre-determinado para recoger para andar en el bus gratis de transporte de un punto pre-determinado y a un punto pre determinado y a los campos donde estarán trabajando. El empleador podrá utilizar los servicios de un “carpool”/microbús usando CalVans en cual caso se les proveerá a los trabajadores vales a los trabajadores que eligen usar esos servicios voluntarios. Los trabajadores que eligen utilizar el servicio de vanpool no se les cobrara por tal uso.

Todos los trabajadores que no ocupan vivienda del empleador deben proveerle al empleador su información de contact antes de comenzar a trabajar. Esta información de contacto podrá ser usada para notificar al trabajador que no se reporte a trabajar por motivo de el clima o cuando no hay trabajo o para notificar al trabajador de cualquier cambio en la programación diaria, o por cualquier otra razón.

**Item 11. Anticipated Hours of Work per Week/Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 11)**

El día de trabajo es de 6:00 AM hasta 12:30 PM de lunes a viernes y 6:00 AM hasta 11:30 AM el Sábado, con un tiempo para comer, sin goce de sueldo y dos recesos de descando de 10 minutos (Mon horas/dia y 5 horas/dia on Sábado). Esta programación podrá empezar mas temprano o mas tarde dependiendo del tiempo en el año, las horas de luz, el clima, la los requerimientos de producción, calor extremo, frio, sequía podrán afectar horas laborales. Los trabajadores serán notificados de cualquier cambio en la hora de comienzo de trabajo.

Se le podrá pedir al trabajador trabajar mas de 6 horas por dia o sobretiempo en los días de descanso religioso o feriado federal, dependiendo de las condiciones en el campo, el clima, y la madurez de la cosecha. El empleador sigue la orden de California de pago 14.

**ETA 790 – Attachment 1**

**Fresh Harvest, Inc.**

**Page 15 of 30**

El empleador ofrece 35 horas/semana siempre y cuando las condiciones del tiempo y la condición de la cosecha lo permitan. Los trabajadores se reportarán a trabajar el día y al lugar designado como se le indicó por el empleador cada día.

Garantía de la primera semana de trabajo: La empresa le proveerá a los trabajadores de Estados Unidos referidos bajo esta orden de trabajo con 35 horas de trabajo en la primera semana comenzando con el dia anticipado de empezar su empleo indicado en el numero 9 (ETA -790 Form) al menos que el empleador cambie las fechas de necesidad de acuerdo con 20 CFR §653.501 (d)(2)(v). Si el trabajador falta de confirmar las fechas de necesidad con la oficina que mantiene la orden de trabajo entre 5 y 9 dias laborales antes de la fecha descrita en el numero 9 (ETA-790 Form), el trabajador no calificara para recibir esta aseguración. Si el empleador falta de dar notificación a la oficina que mantiene la orden de trabajo al menos 10 dias laborales antes de la fecha original de comienzo, el empleador tendra que pagar a todos los trabajadores elegibles referidos bajo esta orden de trabajo \$13.18 la hora por 35 horas (\$461.30) la primera semana empezando con la fecha originalmente anticipada para comenzar el empleo. Con propósito de esta garantía, el dia laboral significa 7 horas por dia de Lunes a Viernes y excluye Domingo y feriados federales. El rango por hora aplicable para la primera semana de trabajo que se garantiza es de \$13.18.

**Item 12. Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities/Rango Previsto de Horas para las Diferentes Actividades de la Temporada (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 12)**

Desarrolla un variedad de trabajos manual/ operación de equipos en el/la contratista de trabajadores rurales operación.

(Ver el Articulo 16 para una descripción completa de las responsabilidades del trabajo). Como asunto general, las horas de trabajo serán divididas entre la producción de ajo, chalotes, pimientos tipo bell, maiz dulce dependiendo de las necesidades del empleador. Dado a que la demanda de la producción agrícola es impredecible y se maneja por factores que incluyen la temperatura, condiciones de la cosecha, demandas del mercado y tareas temporales requeridas y otros numerosos factores, es imposible predecir con un nivel de precisión que porcentaje de tiempo será dedicado a tareas descritas en el Articulo 16.

**Item 14. Employer-Provided Meals and/or Kitchen Facilities Provided / Comida proporcionada por el empleador y/o instalaciones de cocina proporcionadas (continued from ETA 790, page 2, Item 14)**

Fresh Harvest, Inc. proporcionara tres comidas para los trabajadores a un precio razonable, no excediendo \$13.50.

**Item 15. Referral Instructions and Hiring Information/Instrucciones Sobre Cómo Referir Candidatos/Informacion de Contratacion (continuación del ETA 790, página 3 Artículo 15)**

Los aplicantes deberán familiarizarse con las especificaciones del trabajo y las condiciones y términos de empleo bajo esa orden de trabajo ante de contactar al empleador o buscar referimientos. Unicamente trabajadores que tienen todas las calificaciones, que son elegibles (autorizados para trabajar), abiles y deseosos y calificados para desarrollar el trabajo con o sin adaptaciones razonables, que pueden trabajar en Estados Unidos, y que puedes estar disponibles en el tiempo y lugar necesario, deberán contactar o ser referidos a este trabajo.

Los aplicantes que se presentan en persona que tengan llenos su aplicación de pre-empleo a la hora de ser empleados deben tener documentos de identificación validos cuando se reportan a trabajar. Ningun trabajador será considerado de haer completado el proceso de contratación de empleo, ni se le permitirá trabajar, y/o ocupar la vivienda proveida por el empleador sin antes completar las secciones pertinentes de la Form I-9 y presentar la documentación requerida de identificación y eligibilidad para trabajar durante el periodo legal. Mientras que la oficina del empleo no esta requerida a verificar documentación de autorización de trabajar, el empleador requiere que el personal de Employment Services haga saber a los aplicantes que el empleador va a requerir que demuestren documentación de autorización para trabajar.

Aplicantes que se presentan en persona podrán aplicar a:

Direccion: **101 East Main Street, Heber, CA 92249**

Numero Telefonico: **(760) 352 5212**

Contacto FHI: **Erika Chavez y Salome Ramirez**

**ETA 790 – Attachment 1****Fresh Harvest, Inc.****Page 16 of 30**

Horas de contacto son de Lunes a Viernes entre las 8:30 am y las 12:00 pm y 2:00 pm a 4:30 pm (Horas regulares de Trabajo), con excepción de feriados federales. El empleador entrevistara a aplicantes por teléfono o en persona por cita. Las entrevistas se lleven a cabo sin costo al solicitante, si son por teléfono o en persona. Trafico que llega al porton o llega en persona durante Horas regulares de Trabajo, podrá pedir una aplicación y programar una cita por teléfono o en persona para entrevistar. Los aplicantes, el personal de el estado (State Workforce Agency) y los que llegan al porton o se presentan en persona, podrán llamar para una entrevista durante Horas regulares de Trabajo o llamar para recibir una aplicación y someter una aplicación completa a FHI, LLC c/o Erika Chavez, 101 East Main Street, Heber CA 92249, Numero Telefónico (760) 352-5212. Si la oficina de servicio de empleo esta refiriendo a varios aplicantes al mismo tiempo, se pide que se le avise al empleador de antemano para poder dar tiempo para programar las entrevistas. Los aplicantes entrevistados en persona o por teléfono se les dara aviso de oferta de empleo a los aplicantes calificados y elegibles.

Ningun aplicante o referiente será considerado de haber aplicado hasta que haya completado y firmado su aplicación al empleador indicando que el trabajador ha recibido una copia por escrito de Migrant and Seasonal Worker revelaciones (o un contrato que contenga las revelaciones) como es requerido por la ley.

Oficina de Agencia Estatal: Modesto AJCC  
629 12th St.  
Modesto CA 95354  
(209) 558-8556

Fresh Harvest, Inc. acatará de acuerdo a la establecido por el 20 CFR § 655.135 que incluye pero no se limita a la normativa específica con referencia a las prácticas de contratación, reclutación afirmativa, cumplimiento con las leyes Federales, Estatales y locales y las obligaciones específicas establecidas en la subparte (a) al (l) para todos los trabajadores que aplican y/o son contratados para desarrollar el trabajo específicamente descrito en la orden de autorización.

**Item 16. Job Description and Requirements/Descripción y Requisitos del Trabajo (continuación del ETA 790, página 3, Artículo 16)**

Maquina de ajo y cosecha de mano, cosechando ajo windrowing, topando y cosechando, Cosecha de maquina para pimiento y cosecha de maiz, cavador de ajo, montando cavador de ajo, cosechando a maquina ajo y chalote, dezmalezando, tuberia de irrigacion, remover tuberia de los campos, irrigacion de goteo, manejador de tractor, manejador de montacargas, capataz de filas, labor de granja general (rajar or romper semillas, moviendo y colocando tuberia, removiendo cinta goteadora, reparando equipo) y mantenimiento general de local de empaque y granja.

Topar Ajo/cosechar a mano: Este trabajo requiere que el trabajador tope ajo en el campo abierto de manos y rodillas con tijeras proveidas por la empresa. Topar ajo es el proceso por el cual la raíz del bulbo de ajo y el tallo se cortan con tijeras, colocando el ajo en cubetas y luego botandolo al contenedor para procesar. El trabajador debe manejar los bulbos de ajo con precaucion para evitar daños. El trabajador necesitara asegurar minima tierra, raízes, y basura entran en la cubeta. El trabajador debe ser capaz de manejar ajo jalado de rodilla y manos, separando, agarrando, jalando, cortando, recortando, y levantando cubetas a el contenedor; caminar con seguridad en campos a desnivel en diferentes partes del campo para desarollar su trabajo.

“Windrowing” el ajo: Este trabajo requiere que el trabajador trabaje en el campo abierto de manos y rodillas jalando el ajo y colocándolo en el suelo. Windrowin el ajo es un proceso en el cual el ajo se coloca en el windrow cubierto con tallos de ajo encimados. Los trabajadores necesitaran asegurar que el ajo jalado esta completamente separado, meneado para quitar la tierra, y colocado en el windrow/ surco cubierto con los tallos para evitar daño por el sol. El trabajador debe ser capaz de jalar las hojas largas de manos y rodillas, separar, levantar, aguantar, y agarrar, trabajar y alcanzar el ajo moviendo hasta camas de 40 pulgadas, seguramente caminando en suelo desnivelado en diferentes partes del campo para desarollar el trabajo.

Cosecha de pimientos tipo bell: Este trabajo requiere que el trabajador trabaje en el campo abierto siguiente o detrás de una cinta mecánica de pimientos, recogiendo los maduros, colocándolos en una cubeta y luego botandolos en la cinta mecánica.

Cosechar pimientos es un proceso en el cual el pimiento se pizca de la vide, dejando el tallo en el pimiento. El cosechador debe asegurarse que el pimiento pizcado está maduro. El trabajador debe ser capaz de pizcar pimientos, levantar cubetas plásticas, separar, levantar y agarrar, caminar seguramente en terreno desnivelado en diferentes partes del campo para desarollar este trabajo.

Cosechar maíz: Este trabajo requiere que el trabajador trabaje en el campo abierto para cortar y empacar orejas de maíz maduro en cajas. Cosechar maíz es un proceso en el cual el maíz es cortado del tallo con un cuchillo de cortar maíz y se coloca en una mesa empacadora. El maíz luego se empaca a mano y se cuenta en una caja de carton. El trabajador debe asegurarse que las orejas están colocadas bien en la caja. El trabajador debe manejar el maíz con precaucion para evitar causar daño al producto. El trabajajador debe ser capaz de pararse, levantar, emmpacar cajas de producto, separar, agarrar, y seguramente caminar en terreno a desnivel en diferentes lugares del campo para desarollar el trabajo.

Taller de Empaque: La función principal de este puesto es inspeccionar los chalotes por defectos de acuerdo con las especificaciones que se proveen, tal como defectos, magulladuras, moretones, raspones, moho, y rajaduras. Conforme van pasando los chalotes, ajo, semilla de ajo, y pimientos por la cinta mecánica, el trabajador debe sortera lo que tenga defectos y colocarlo en unos basureros que están al lado de la cinta mecánica. Ademas, el trabajador debe remover tierra o basura de los chalotes. El trabajador debe tener la habilidad de desarollar este trabajo físico repetitivo, poniendo atención al detalle y su nocion de defectos y tamaños no deseables. El trabajador debes ser capaz de subir y bajar escaleras para llegar a la cinta mecánica, encima de permanecer parado o sentado en el mismo lugar por largos periodos de tiempol. El trabajador debe seguir todas las precauciones de seguridad y las políticas de Hygiene de comida y sanidad del trabajador. Esto incluye procesos apropiados para lavarse las manos. Las funciones esenciales incluyen, pero no se limitan a lo siguiente:

- Estar parado constantemente, usar ambas manos, dexteridad manual y de dedos para enrollar/manipular los chalotes para inspección, agarrar y manejar los chalotes para transferirlos al basurero.
- Alcanzar constantemente mas debajo de la altura del ombro para trabajar debajo de la cinta mecánica, enrollando, transfiriendo, o descartando chalotes.
- Levantar constantemente .5 libras para levantar/colocar los chalotes en el basurero.
- Agacharse y darse vuelta con menos frecuencia cuando se estira/para alcanzar. Varia de acuerdo con la variedad y calidad de los chalotes que se están procesando.
- Casi nunca se camina o se sube las escaleris de/a su estación de trabajo asignada.
- Debe tener buenos sentidos, como el oir y ver (cerca, lejos y color.)

Irrigador con Cinta de goteo: El trabajador es responsable de instalar y remover los sistemas de irrigación en los campos, incluyedo cavando cerca de bombas y chequenado y reparando goteos. El trabajador reportara todas lesiones/accidentes al supervisor inmediatamente. Las funciones incluyen pero no están limitadas a:

Alcanzar los limites físicos de el trabajo. Levantando hasta 75 libras.

Descargando suministros en los campos designados.

Preparando los campos para la instalación de “layflat” y cinta, cavando zanjas

Colocando “layflat” en los campos y poniendo cintas de goteo.

Instalanado conectores a las cintas,

Chequeando por goteros en los campos.

Algunos irrigadores son entrenados a desarollar fertigacion y quimicacion.

Aplicar todas las precauciones de seguridad sobre el tópico de entrenamiento que es proveido como por ejemplo la seguridad de la espalda, pesticidas, y fertilizantes.

Trabajando cerca de un tractor en movimiento mientras instala o remueve cinta o mantilla de plástico

Caminar en terrenos desnivelados

Usar cuchillos para cortar cinta para instalar o reparar conectores y goteos

Manejador de montacargas de campo: El trabajador debe ser capaz de cargar y descargar rápidamente y cuidadosamente para mantener el paso con el equipo de cosecha. Debe usar gafas de seguridad proveidas por el empleador a todo tiempo cuando esta manejando el montacargas y operándolo. Desarrollar chequeos de mantenimiento antes de utilizar el montacarga como gasolina, aceite, aire en las llantas. El trabajador reportara todas las lesiones y accidentes al supervisor inmediatamente.

Antes de usar el equipo, el empleador proveera, sin costo al trabajador, entrenamiento de certificación en conducir montacargas de forma segura de acuerdo con Cal-OSHA general safety orders 3649-3669. Las funciones esenciales incluyen pero no se limitan a lo siguiente:

Seguir todas las precauciones de seguridad OSHA y de la granja.

Tener una licencia de montacargas “Christopher Ranch”

Tener habilidades básicas de contar

Habilidad de mover, apilar, y/o botar contenedores, góndolas, paletas, y cajas de madera mientras maneja el montacarga en varios tipos de superficies, como por ejemplo, concreto, tierra dura, lodo, cosechas de fila, etc.

Habilidad de juzgar distancias.

Hacer chequeos de mantenimiento antes de usar y llenar la lista diaria.

Trabajar a tiempo para satisfacer las necesidades del equipo que espera.

Cargar los productos en todo tipo de tráiler, camión o equipo.

Siempre estar al tanto de sus alrededores como las líneas eléctricas, postes, gente y otro equipo.

Usar las gafas de seguridad requeridas para proteger contra el polvo, basura y tierra.

Reportar cualquier problema mecánico inmediatamente.

Cosecha de Maquinaria:

Este trabajo requiere que el trabajador siga todas las direcciones del supervisor para cada tipo de trabajo. La función primaria de esta posición es sortear los pedazos de tierra, deshechos y paja como lo determine el capataz mientras el cinturón de transporte esta moviéndose. Si esta demasiado mojado para usar la maquina, el trabajador debe cargar cubetas de ajo/chalotes y botarlos a un contenedor alto de 4 pies. El trabajador debe desarrollar todas las precauciones de seguridad con respecto a la maquinaria y las políticas de la empresa. Los trabajadores deben reportar todas las lesiones y accidentes al supervisor inmediatamente. Todos los trabajadores deben conocer y utilizar las técnicas apropiadas para cargar debidamente mientras llenan, cargan y botan cubetas. El trabajador debe tomar precauciones mientras se suben y bajan las escaleras de montador.

Debe estar consciente de los puntos “pinch” y caminos de los cosechadores y tractores. Deben mantenerse fuera de los caminos de los cosechadores/cargadores moviéndose. También deben utilizar guantes, gafas y máscaras contra el polvo proveidas por la empresa. Adicionalmente, los trabajadores deben seguir las precauciones de seguridad y todas las políticas de

Seguridad de Alimentos y Sanidad de trabajadores e higiene. Esto incluye lavarse las manos utilizando los procedimientos adecuados. Estas funciones esenciales incluyen pero no se limitan a lo siguiente:

**Conductor de Tractores:** Este trabajo requiere que el trabajador tenga conocimiento básico de manejar un tractor. El conductor de tractores debe ser capaz de seguir direcciones del supervisor para las tareas del día. Debe ser capaz de resolver problemas pequeños sin supervisión. Debe tener iniciativa y saber cuál es la tarea de cada día y empezar pronto. Conocer todos los procedimientos de seguridad de el equipo que se está usando. Señalar todas las políticas de Sanidad de Alimentos, Salud del Trabajador e Higiene. El trabajador debe reportar todos los accidentes/lesiones al supervisor inmediatamente.

**Especificaciones de Conductor de Tractor**

1. Coloca las paletas en la plataforma y carga cajas
2. Transporta remolcador desde la yarda y cubre la carga con tarpas.
3. Coloca tablas V y amarra las cargas.

Las funciones esenciales incluyen pero no están limitadas a lo siguiente:

Desarrollar mantenimiento diario del equipo y llenar la lista y entregarla a su capataz. Si hay un problema, llamar a su supervisor inmediatamente para que puedan hacer reparaciones.

Estar alerta por largas horas, y ser capaz de continuamente medir peligros en el trabajo.

Traer herramientas todos los días (incluyendo su contenedor para agua proveido por la empresa).

Usar las gafas requeridas, los tapones de oídos y guantes de cuero.

Manejar el tractor con una variedad de herramientas detrás, como por ejemplo, camas, trineos, y hilliston, beater, cuchillos, etc.

Avisar al supervisor cualquier problema inmediatamente

Seguir todas los procedimientos de seguridad para tractores y políticas de la granja Christopher.

Debe tener buena coordinación de manos/ojos.

Debe ser capaz de subir y bajar del tractor frecuentemente para hacer ajustes y cambiar herramientas apropiadas.

Chequear sus alrededores por cualquier problema en el trabajo a mano, como lugares mojados, zanjas, diques., etc.

Debe poseer una licencia de operador de montacargas para cargar y descargar los contenedores.

- Transportar los remolques con bandejas a la zona correcta del campo para llenarlos con ajo / chalotes y regresar a la zona de carga.

- Descargue los contenedores llenos, cargue el remolque con vacíos y vuelva al cargador.

**Conductor de la cosechadora/cargador**

Responsable de mover la máquina al campo apropiado para la cosecha.

- Debe conducir la máquina de manera segura por el campo, manteniendo a los trabajadores en un ritmo eficiente, mientras que también está atento a los peligros.

- Proporcionar mantenimiento general del equipo

**Irrigador de Tubería:** El empleado es responsable de regar los campos usando secciones de tubería portátiles. Debe ser capaz de levantar, equilibrar y transportar la tubería y la línea principal. Coloque el tubo en el campo de acuerdo con las directivas de los supervisores. El empleado debe cumplir con las exigencias físicas de mover, levantar y transportar secciones de tubos de hasta 75 libras. Conecte las tuberías apretando los acoplamientos del collar, conecte las cabezas de los rociadores a las tuberías. Realice pequeñas reparaciones y ajustes según sea necesario. El empleado debe ser capaz de desconectar y reubicar el sistema de rociadores. Deben cerciorarse de comprobar para las líneas aéreas y los peligros posibles en el área. Siga todas las políticas de Seguridad Alimentaria y Salud e Higiene de los Empleados. Aplicar todas las precauciones de seguridad en todos los temas de entrenamiento que se proporcionan, tales como, seguridad de espalda, técnicas de levantamientos adecuados, pesticidas y fertilizantes, reingreso. El empleado debe reportar todos los accidentes / lesiones al Supervisor inmediatamente. Identifique las cabezas de rociadores taponados y ajústelas, observe las válvulas con fugas, la detección temprana de posibles daños a los cultivos debido a insectos o enfermedades e informe inmediatamente al supervisor. Las funciones esenciales incluyen, pero no se limitan a lo siguiente:

- Habilidades básicas de contar para contar el número de camas y los enlaces de tubería para establecer en el campo.
- Descargue la tubería del remolque, transporte y colocación de la tubería en el área designada del campo.
- Fije las cabezas de los rociadores a las tuberías.
- Arranque del motor / bomba para forzar el agua en el sistema de tuberías.
- Conocer el tiempo cronológico de reingreso.
- Trabajar cerca de un tractor en movimiento tirando de un remolque de tubería.
- Caminar sobre un terreno irregular.
- Debe ser capaz de identificar marcas de reentrada de pesticidas en las esquinas del campo.
- Releve todos los problemas o problemas de seguridad al personal apropiado.
- Use el EPP requerido en todo momento. CR emitido PPE- Guantes de cuero.
- Dependiendo del horario, el empleado puede estar moviendo / colocando tuberías todo el día.
- Mantenerse alerta durante largas horas, evalúe continuamente los peligros en el trabajo.

**Cavadores de ajo:** Un tractor con un implemento se usa para jalar el ajo de la tierra. Detrás del tractor, dos trabajadores se paran en una plataforma y chequean que el implemento para asegurarse de que esta trabajando efectivamente cuando jala el ajo de sus raíces sin dañar la calidad de la cosecha. Cada 5-10 minutos, los trabajadores chequean para asegurarse de que el implemento no esta dañando las cosechas y que el tractor permanece alineado.

**Desmalezar (utilizando azadón de mango largo):** Los trabajadores de campo desarrollan las siguientes tareas: Bajo la supervisión de un supervisor de campo, los trabajadores de campo caminan en filas desniveladas para buscar maleza alrededor de la cosecha, en las camas y entre el producto en las filas de semillas. El trabajador usara un azadón de manguera larga para manualmente remover producto indeseable y maleza mientras estaq parado y sacarla del campo como es dirigido por el supervisor. Los trabajadores trabajan agachados y doblados para remover cualquier tipo de maleza a mano.

Asiste con el equipo/edificios de la granja en mantenimiento y reparación. Construir/reparar rejas. Limpiar deshechos de los campos y limpiar/mantener edificios de la granja, estructuras, equipo, y áreas de trabajo.

Dezmalezar es una tarea ocasional. El empleador le proveerá herramientas y entrenamiento en prevención de lesiones de trabajo relacionada sin ningún costo al trabajador.

Jefe de Fila: Asiste al capataz con pre-cosecha procesos y auditorias. Chequea la calidad del producto. Sirve como control de calidad. Ayuda a coordinar producción diaria.

Asiste con el equipo/edificios de la granja en mantenimiento y reparación. Construir/reparar rejas. Limpieza deshechos de los campos y limpiar/mantener edificios de la granja, estructuras, equipo, y áreas de trabajo.

Especificaciones del conductor Cal Van:

1. El empleado podrá conducir un Cal Van por la carretera.
2. El empleado recoge a los trabajadores de diferentes sitios de vivienda / puntos de recogida y los lleva al lugar de trabajo asignado y al final del día de trabajo los lleva de vuelta al lugar de la vivienda / punto de recogida.
3. Con el fin de conducir un Cal Van, los empleados deben poseer una licencia de conducir válida (emitido por el estado) y debe ser capaz de pasar un examen físico de clase B, y registrarse como un conductor FLCE. El empleador será responsable de los costos de la licencia de conducir de California, examen físico Clase B, y el registro como conductor FLCE (si lo hay).

Todos los trabajadores en esta posición (H-2A, así como los trabajadores domésticos correspondientes), tendrán la oportunidad de obtener una licencia de conducir (DL) y registrarse como conductor FLCE de forma voluntaria. La licencia para manejar (DL) y el Certificado FLCE no son un requisito de trabajo pre-contratación. Ningún solicitante de empleo se le negará una oportunidad de empleo debido a la falta de un DL o certificado FLCE en el momento de la solicitud y / o contratación. Además, ningún trabajador (H-2A o trabajador doméstico correspondiente) será despedido por no obtener un DL o Certificado FLCE.

Requisitos: No puede padecer de daltonismo, debido a la necesidad de distinguir los colores de los cultivos, poder usar tijeras y otras herramientas agrícolas, no fumar, no drogas ilegales, no bebidas embriagantes, o armas de cualquier tipo en los campos o la vivienda. Se requiere dominio del Inglés o Español para fines de entrenamiento y seguridad. El trabajo se realiza al aire libre en campos abiertos y puede implicar la exposición al sol, el viento, lodo, polvo, calor, frío y otros elementos del medio ambiente normal de campo. Las temperaturas pueden variar entre 20 grados F hasta más de 100 grados F durante el período de empleo. Los trabajadores deben venir preparados con ropa adecuada y calzado para el trabajo y las condiciones de trabajo descritas.

Este trabajo puede implicar la exposición a polen de plantas, insectos y plantas nocivas, y a campos y materiales de plantas que han sido tratadas con aerosoles para los insectos y/o control de enfermedades. El empleador deberá cumplir con todas las normas de protección de los trabajadores y las restricciones de re-entrada aplicable a las pesticidas y otros productos químicos utilizados en el campo. También se requiere que los trabajadores cumplan con todas las normas de protección de los trabajadores aplicables y los tiempos de reingreso.

Los trabajadores deben pararse, sentarse, agacharse, doblarse, alcanzar, levantar y transportar objetos que pesan hasta 75 libras en el curso de la realización de las actividades requeridas.

Especificaciones Generales:

Asignaciones de trabajo diarias y/o asignaciones de trabajo de cuadrilla se harán por, y a la discreción de la empresa como las necesidades de la operación del negocio lo requieran. Los trabajadores tienen que realizar el trabajo asignado y no pueden cambiar las asignaciones de trabajo sin la autorización específica de un supervisor de la compañía. Los trabajadores deben estar dispuestos, capaces, disponible y calificado para realizar las tareas de trabajo descritos aquí, con ajustes razonables. Específicamente , se espera que los trabajadores lleven a cabo todas y cada una de las tareas asignadas al trabajador de manera

habil y eficiente, manteniendo el ritmo de trabajo de la cuadrilla. Todo el trabajo debe realizarse de manera que exhibe Prácticas Generalmente Aceptadas (GAP) y la máxima seguridad de los alimentos en todo momento.

Las instrucciones y supervisión general se darán por un jefe de cuadrilla designado o supervisor de la compañía. Sin embargo, se espera que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera oportuna y competente y mantener la producción y los estándares de calidad sin supervisión directa. Este es un negocio muy exigente y competitivo en el que las inspecciones de calidad y buenas prácticas agrícolas deben ser rigurosamente respetadas. Trabajo descuidado o inapropiado no será tolerado. Todo el trabajo debe realizarse de manera que exhibe Prácticas Generalmente Aceptadas (GAP) y de máxima seguridad de los alimentos en todo momento. Todos los trabajadores serán evaluados por su supervisor(es) después de siete días de la cosecha con respecto a factores tales como la capacidad de mantener el ritmo suficiente, para identificar correctamente las fresas de la cosecha, para empacar adecuadamente las fresas, y factores similares. Los trabajadores cuyo rendimiento en el trabajo es descuidado, ineficiente o inadecuado pueden ser despedidos por causa.

Todos los reglamentos e instrucciones de seguridad deben de ser observados meticulosamente durante el día laboral. Todos los reglamentos y políticas de FHI deben de seguirse, a tal punto que no estén en conflicto con las provisiones de esta Orden de Acreditación y/o los reglamentos H-2A del Departamento de Trabajo los Estados Unidos. Todas las normas de seguridad de alimentos deben ser respetadas, incluyendo el uso de, pero no limitado a, redecillas, redes de barba, guantes de plástico, delantales, mangas. Se le proporcionará una copia de los reglamentos y políticas aplicables a cada trabajador en o antes del primer día de trabajo. El no cumplir con las políticas de la Compañía y/o de cumplimiento de las expectativas resultará en la aplicación de los procedimientos de disciplina, hasta e incluyendo la terminación.

Excepto cuando sea requerido cumplir con California Labor Code § 1152 y 20 CFR 653.503(a), no se permitirán personas que no son trabajadores en los sitios de trabajo o en la propiedad de la Compañía sin autorización específica de la Compañía. Es importante que ningún niño esté presente en o adyacente al sitio de trabajo, ni dejar niños en los vehículos en o adyacente al sitio de trabajo durante el día, o en la vivienda proporcionada por la Compañía durante el día laboral. Los trabajadores que lleguen al trabajo con niños o cualquier otra persona que no trabaje para la Compañía, se mandarán a casa.

Los trabajadores no deberán reportarse a trabajar, entrar al lugar de trabajo, o desempeñar servicios mientras que estén bajo la influencia de o haber usado bebidas embriagantes o cualquier otra sustancia ilegal. La posesión o uso de drogas ilegales o cualquier bebida embriagante en cualquier lugar de trabajo, sitio de vivienda o de propiedad del empleador está prohibida y será causa de despido y/o suspensión. Los trabajadores no deberán reportarse a trabajar, o llevar a cabo servicios, mientras que estén bajo la influencia de, o impedidos por drogas recetadas, medicamentos u otras sustancias que puedan afectar en alguna manera adversa su estado de alerta, coordinación, reacción de respuesta o seguridad. La Compañía podrá requerir que el trabajador se someta a una prueba de droga/alcohol, al costo del empleador, al ocurrir un accidente reportable, o por sospecha razonable, o si el nombre del trabajador se escoge al azar en conjunto con la Política de Abuso de Substancias de la Compañía (por ejemplo, para trabajadores en puestos con funciones sensibles a la seguridad tal como conductores de carretillas elevadoras y tractores). Se prohíbe fumar dentro de la granja.

Los trabajadores no pueden usar o poseer bebidas embriagantes, drogas o materiales pornográficos en las áreas de vivienda y vehículos de transporte. Excepto cuando sea requerido cumplir con California Labor Code §1152, no se permite visitas, sin el consentimiento por escrito por el empleado dirigido al gerente de vivienda H-2A, las solicitudes de visitas se podrán negar sin ninguna causa. Ningún miembro del sexo opuesto podrá estar en las habitaciones de la vivienda en cualquier momento.

**Entrenamiento y Estandares de Producción:** Entrenamiento será proveido por un capataz durante la primera semana de trabajo. Se le proveerá a los trabajadores entrenamiento de tres días o un periodo de acoplacion después del cual el trabajador debe demostrar la habilidad de desarollar sus tareas definidas aquí (Los trabajadores deben alcanzar estándares de producción por el quinto dia.) Debido a que el promedio de la velocidad al pizcar de los trabajadores varia durante la temporada basado en el clima, la cantidad de producto, tamaño, y variedad, y otros factores, no hay un constante de numero de cubetas/pies que se requiere que sean topados/”windrowed” durante la temporada. Pero, el empleador ha determinador de la mejor manera que puede siguiendo un estándar de producción mínimo: 5.9 cubetas por hora (topando)/175 pies por hora windrowing es

**ETA 790 – Attachment 1**

**Fresh Harvest, Inc.**

**Page 23 of 30**

apropiado al principio de la temporada cuando la cantidad de cosecha es leve pero esta cantidad podra cambiar cuando la cantidad de la cosecha suba durante el apogee de la cosecha. 11.80 cubetas por hora (topando) 350 pies por hora (windrowing) es la maxima standard de produccion que sera requerido. Por lo tanto, se espera que los trabajadores topen/windrow un minimod numero de cubetas/pies por hora que sera determinado comparando la productividad diaria del trabajador en comparacion a otros trabajadores asignados a la misma cosecha, variedad, sitio del campo, y local dentro del campo a la misma hora que el trabajo se esta desarollando. El empleador revisara la productividad del trabajador al final de un period de pago y no diariamente. Si un trabajador no es capaz de mantener el standard minimo como se define aqui, se le podra ofrecer trabajo alternativo, si hay disponible, o despues de dar aviso el trabajador puede ser despedido por motive/causa.

El empleador asegura que al trabajador se le proveera transportación sin costo de su vivienda al lugar de trabajo cada dia (para los trabajadores que se les provea hospedaje bajo las normas aplicables.)

Las personas que deseen el empleo deberán estar disponibles por el período completo requerido por el empleador. Los aumentos y/o bonos se ofrecerán a cualquier trabajador temporal contratado bajo esta solicitud, a discreción de la compañía, basado en los factores individuales incluyendo su desempeño, habilidad y permanencia.

El empleador se retiene el derecho de despedir a un trabajador obviamente descalificado, enfermizo o recalcitrante quien fisicamente sea capaz pero demuestre su falta de deseo de desarrollar el trabajo necesario para que el empleador aumente su producción de calidad Premium, o por cualquier otro motivo legítimo. (Ver Anexo 2, Condiciones Generales).

Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, tanto empleados de EEUU y H-2A, empleados en la ocupación descrita en esta solicitud de aceptación.

Se requiere trabajar en Sabado. Debe ser capaz de levantar/cargar 25-75 libras. Se requiere prueba de consumo de drogas y alcohol pagada por el empleador post contratacion al azar, bajo sospecha de uso y luego de un accidente. Proficiencia en Ingles y Español se requiere para propósitos de entrenamiento y seguridad. N/A

**Item 17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions/Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deduciones (Rebajas) (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 17)**

Todo trabajo es compensado de acuerdo a las antes mencionadas tarifa por hora, excepto por aquellas actividades compensadas conforme a incentivos de productividad en base al siguiente criterio.

Pago por pieza:

Utilizar maquina “windrowing”: \$.08 por pie “windrow”

\$.04 por medio pie “windrow”

Topar Ajo: \$2.25 por cubeta de 5 galones

No se realizaran trabajos por rango de pieza a menor cantidad que los rangos por piezas mencionados. Cuando el trabajo se desarrolle de acuerdo a lo establecido por la programación del rango por pieza, se le garantiza a los trabajadores que no se les pagara por debajo de lo establecido por AEWR por el rango de cada hora trabajada. En ocasiones cuando las condiciones de trabajo o cosecha lo indiquen, el empleador puede, a su discreción, suspender el esquema de colecta por rango de pieza y a favor darse el pago por hora como se estipula en el rango por hora del AEWR de manera que se asegure las ganancias justas del trabajador.

Se podra aplicar un bono discrecional de produccion.

Solo en California: Para trabajadores de 18 años (18) de edad o mayores, (el empleador no contrata trabajadores bajo la edad de 18 años) - Los trabajadores se les pagara sobretiempo a una tasá de tiempo y medio de su tasa de pago regular por todas las horas en exceso de 10 horas por dia, y por las primeras 8 horas de trabajo de el séptimo dia de trabajo en esa semana. Para

todas las horas trabajadas en el séptimo dia en exceso de las primeras 8 horas, a los trabajadores se les pagara sobretiempo a una tasá de doble tiempo de su tasa de pago regular.

El empleador garantiza ofrecer al trabajador trabajo por al menos  $\frac{3}{4}$  de las horas de trabajo del período total durante el cual el trabajo y todas las extensiones estarán en efecto, iniciando con el primer día de trabajo después de la llegada del trabajador al lugar del empleo y terminando en la fecha especificada en el contrato o sus extensiones, si hubieran. Si el empleador ofrece menos trabajo durante este periodo que el requerido bajo esta provisión, el trabajador será pagado la cantidad que él/ella hubiera ganado si hubiese trabajado por las horas garantizadas Cualquier empleado que sea despedido por causa justificada no tendrá derecho a esta garantía.

El empleador está de acuerdo en mantener los registros de nómina adecuados y precisos, de acuerdo a los requisitos del 20 CFR § 655.122 (j)(1) y de retener dichos records por un periodo de al menos tres (3) años después de la fecha de la certificación. El empleador proporcionará a cada trabajador en el día de pago la contabilidad detallada de las ganancias y las deducciones legalmente requeridas y autorizadas por los trabajadores. Las deducciones del FICA y las retenciones de impuestos federales/estatales y las deducciones incluyendo el apoyo a menores por orden judicial, embargos y gravámenes, y cualquier otra deducción legalmente requerida serán hechas en circunstancias individuales requeridas por la ley. Todas las deducciones serán realizadas de acuerdo a la reglamentación de FLSA. Los adelantos y/o préstamos hechos a los trabajadores si hubieran, serán pagados por deducción pre autorizada en la nómina. El empleador no prevé otras deducciones hechas a la nómina. . Política de re-emitir nomina: después de la primera perdida, mutilación, o expiración de la nomina del trabajador, la empresa cobrara una cuota de \$25 por el procesamiento de cada nomina perdida, mutilada, o expirada, sin importar el monto de la nomina, por cualquier razón. Los gastos razonables de reparación de daños y/o reemplazo de herramientas y/u otros equipos deberán ser cobrados a los trabajadores si dicha reparación o reemplazo es descubierta que fue como resultado de negligencia o negligencia grave por parte del trabajador.. El empleador puede ofrecer seguro voluntario al trabajador o plan de retiro a sus trabajadores; la participación en dicho plan, si es ofrecido, es voluntario y será pre-autorizado por el trabajador por escrito. Los gastos razonables de reparación de daños de la vivienda aparte de aquellos causados por el desgaste y deterioro normal serán cobrados a los trabajadores que se encuentren responsables de dichos daños a la vivienda. No se deberá cobrar por las camas y otros artículos similares comprados por los trabajadores que se les provea vivienda a menos que los artículos sean retirados ilegalmente o dañados más alla del uso normal o desgarre. El empleador no hara ninguna deducción de el pago ni requerirá que el trabajador reembolse al empleador por ninguna falta de dinero en efectivo, daños, o perdida de equipo, al menos que pueda demostrar que la falta de dinero en efectivo, los daños o perdidas fueran causadas por deshonestidad o actos apropiados, o por negligencia grave del trabajador. Si un trabajador realiza llamadas de larga distancia utilizando la línea de teléfono del empleador, el trabajador acepta que se le realicen dichas deducciones de la(s) llamada(s) de su recibo de nómina y inmediatamente confirmará dicha autorización por escrito. Si el trabajador no autoriza dicha deducción por escrito, se espera que el trabajador pueda pagar al empleador por el uso del teléfono cuando se le pida. Si el trabajador no paga dichas llamadas telefónicas dentro de un tiempo razonable después de que se la haya pedido, el trabajador estará sujeto a una acción disciplinaria de acuerdo a las políticas del empleador.

**Item 18. More Details About the Pay/Mas Detalles Sobre el Pago (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 18)**

Si el rango de pago H-2A applicable baja por cualquier razon durante el periodo de reclutamiento o el periodo del contrato H-2A de esta orden de trabajo, el empleador se reserva el derecho de reducir su rango de pago por hora ofrecido/pagado a el nuevo, mas bajo rango de pago, contal de que el nuevo mas bajo rango de pago continúe siendo el mas alto de el AEWR, el rango de pago por hora o por pieza predominante, el rango de pago establecido bajo un acuerdo colectivo de una union y el salario minimo federal o estatal en efecto cuando las tareas cubiertas bajo esta orden de trabajo se desarollen.

Si, antes de la fecha de expiración especificada en esta solicitud de aceptación, los servicios del trabajador no sean requeridos por razones fuera del control del empleador por fuego, clima, o casos de fuerza mayor que hacen que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo. Si dicho evento constituye una imposibilidad del contrato este será determinado por un Oficial Certificante de acuerdo con la ley. En el evento que se dé por

terminado el contrato, el empleador cumplirá con la garantía de tres cuartos por el tiempo que paso desde el primer día del empleo al momento de la terminación como se describe en el 20 C.F.R. § 655.122(i). El empleador hará un esfuerzo en transferir al trabajador con otro empleo comparable e igualmente aceptable para el trabajador, consistente con la existente ley de inmigración, como aplique. Si dicha transferencia no es efectuada, el empleador deberá:

- (1) Regresar al trabajador, a costa del empleador, al lugar de donde el trabajador (sin importar el empleo que interviene) provenga a trabajar para el empleador, o transportar al trabajador al siguiente empleador H-2A certificado, cualquiera que el trabajador prefiera;
- (2) Reembolsar al trabajador el total de las deducciones hechas al pago del trabajador por el empleador por transportación y gastos de subsistencia al lugar del empleo; y
- (3) Pagar al trabajador por cualquier costo realizado por el trabajador por su transportación y subsistencia diaria al lugar del empleo del patrón, si dichos pagos no fueron pagados al trabajador previamente antes de la separación del empleo. La subsistencia diaria será contabilizada como se establece en el 20 C.F.R. § 655.122(h). La cantidad del pago por transportacion l será igual al medio de transporte más económico y razonable que cubra la distancia involucrada.

El empleador proveerá sin costo todas las herramientas, suministros y equipo necesario para desarrollar las tareas asignadas. Equipo y herramientas incluyen cuchillos, redes de pelo, redes de barba, guantes de plástico, delantales, mangas, si se necesitan para desarollar el trabajo.

Todos los trabajadores referidos a este trabajo a través de la Agencia de Empleo Estatal deberán comunicarse con la agencia o preferiblemente la oficina local, para verificar la fecha de necesidad mencionada en esta orden de trabajo no antes de nueve (9) días laborales y a más tardar de cinco (5) días laborales previos a la fecha original requerida citada en esta orden de trabajo. El no contactar las oficinas de empleo estatales de acuerdo con estos requisitos, descalifica al trabajador de recibir las garantías de pago de la primera semana descritas en 20 CFR § 653.501(c)(3)(i).

Si el trabajador voluntariamente abandona el trabajo antes del término del período del trabajo o es despedido por problemas laborales o mala conducta, el empleador notificará al Departamento de Labor (y DHS en el caso de un trabajador H2-A) a más tardar de dos (2) días laborales en caso de su abandono; cinco días laborales de ausencia injustificada significará abandono del empleo. El empleador no será responsable de proveer o pagar la transportación de retorno y gastos de subsistencia del trabajador y el empleador no está obligado a la garantía de tres cuartos descrita arriba.

El empleador ha informado a los beneficiarios/trabajadores de la visa H-2A de su responsabilidad de regresar a su país de origen, o de las autorizaciones de empleo subsecuentes, al final del término del empleo.

El empleador prohíbe el pago de la reclutación de los trabajadores. Si a un trabajador se le pide pagar dicho pago o ha pagado el mismo, él o ella deberán de informar al empleador de inmediato para que el empleador pueda tomar acción apropiada.

Cada trabajador se le pagara de manera individual por cheque disponible en viernes. El período de pago es semanal. El empleador proporciona al trabajador, en o antes del día de pago, uno o más de las declaraciones por escrito mostrando las ganancias totales por los períodos de pago, la fecha de inicio y término de cada período de pago, el rango por hora del trabajador y/o el rango de pago por pieza, las unidades producidas diariamente (si el pago es por rango de pieza) las horas de empleo que fueron ofrecidas a el trabajador (desglosadas por las horas ofrecidas de acuerdo con y sobre la garantía de  $\frac{3}{4}$ ), las horas trabajadas por el trabajador, un desglose de todas las deducciones que el empleador haya hecho del salario del trabajador, el nombre del empleador, dirección y FEIN.

El empleador está de acuerdo de llevar los registros de ganancias y los estados de cuenta disponibles para inspección y transcripción bajo pedimento del Secretario de Labor o algún representante autorizado y designado, y por el trabajador o representante designado por el mismo trabajador cuando se haya proveído una previa autorización.

El empleador proveerá al trabajador compensación sin costo que cubra heridas o enfermedades que se den fuera y en el curso del empleo del trabajador. Se proveerá comprobante del seguro de compensación proveído a el oficial certificador previo a la fecha de certificación.

**Item 19. Transportation Arrangements/Arreglos de Transportación (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 19)**

La empresa podrá elegir, en su discreción y/o si se requiere por ley, reembolsar al trabajador por el costo de su transportación y subsistencia antes de el tiempo que se requiere en el parágrafo anterior. Si el trabajador completa el período de empleo, el empleador proveerá o pagará la transportación y subsistencia razonable del trabajador desde el lugar de su empleo al lugar de donde proviene el trabajador, excepto cuando el trabajador haya aceptado empleo subsecuente con otro empleador que esté de acuerdo en aceptar los pagos de transporte de regreso, en este caso el empleador solo pagará por la transportación hacia el nuevo trabajo.

El reembolso de la transportación de llegada o retorno aplica solo a las personas reclutadas fuera de distancia comutable (de y hasta su lugar permanente de residencia cada día, ver primera pagina). El transporte de retorno no será proveído a los trabajadores que voluntariamente abandonen el empleo antes de terminar el periodo o que hayan sido despedidos por causa.

El empleador proveera la transportación bajo ningún costo para trabajador desde su vivienda al lugar del trabajo y regresarlo a su vivienda diariamente. Dicha transportación será de acuerdo con las regulaciones locales, estatales, y federales aplicables. El uso de este transporte es voluntario, a ningún trabajador se le requerirá como condición del empleo el utilizar la transportación y subsistencia si aplica. El empleador podrá utilizar los servicios de un microbus o carpool utilizando CalVans, en los cuales se le proveera un vale a los trabajadores que escogen utilizar este servicio voluntario. Los trabajadores que escogen usar este servicio de vanpool no se les cobrara por el uso. El empleador no proveerá transportación que sea diferente a los trabajadores locales.

En caso de la muerte de un trabajador durante su empleo bajo esta orden de trabajo, los restos se regresarán a la residencia permanente del trabajador sin cobrar al trabajador o a su familia.

**Additional Terms, Conditions, and Assurances**

**General Conditions.** Qualified applicants must be able, willing, and available at time and place needed to perform the work described in this job order to be eligible for hire. Hired workers agree to abide by all posted Company Regulations (attached hereto). Workers must notify and secure permission from the employer for all absences. Workers who quit or are terminated for cause prior to the end of the H-2A contract period will not receive return transportation and subsistence reimbursements (see Item 19) and may not be eligible for rehire. Excessive absences and/or tardiness will not be permitted. This is regular, everyday work for which employees are expected to be present, able and willing to perform every scheduled workday and at the scheduled time. This is not sporadic or “day work.” Excessive or repeated tardiness is not acceptable and will result in disciplinary action in accordance to FHI’s policies in its handbook.

**Termination.** Employer may terminate a worker for lawful job-related reasons and notify the Job Service local office if the worker: (a) abandons employment (five consecutive workdays of unexcused absence); (b) malingers or otherwise refuses, without cause, to perform the work as directed; (c) commits serious act(s) of misconduct or repeatedly violates the Work Rules; (d) fails, after completing the allowable three day training period or five day trial period (whichever is applicable), to perform in a skillful manner that enables the employer to produce and sell a premium quality product; (e) is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary or is unable to perform at the same level of production as other workers performing the same task; (f) provides other lawful job-related reasons for termination, including termination of a non-US worker because a US worker becomes available for the job under the DOL 50% rule; and/or (g) reasons for termination as specified on Exhibit “A” – Company Regulations attached. Three unexcused absences by the worker will be considered a job-related reason for worker termination. Workers who become ill or injured for non-work-related reasons and are unable to perform essential functions of the job will be released for cause. Regardless of whether the employer requires a background check as a condition of employment (see Item 16.2), the employer may terminate for cause, in accordance with applicable laws and regulations, any worker found during the period of employment to have a criminal conviction record or status as a registered sex offender that the employer reasonably believes will endanger the safety or welfare of other workers, company staff, customers, or the public at large.

**Contract Impossibility.** If fire, weather, or other “Act of God” makes completion of the contract impossible, the employer may terminate the work contract upon approval by the Certifying Officer. In the event of such contract termination, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of termination of the work contract as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will make efforts to transfer the worker to comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not affected, the employer will:

- (1) At the worker’s direction and employer’s expense, return the worker to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker’s next certified H-2A employer;
- (2) Reimburse worker the full amount of any deductions made from the worker’s pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment; and
- (3) Reimburse the worker for all inbound transportation and subsistence costs, if such payments were not already paid to the worker prior to termination of the work contract. Daily subsistence will be computed as set forth in 20 C.F.R. § 655.122(h). The transportation payment will be no less than the most economical and reasonable common carrier transportation costs for the distances involved.

**Disclosure of Work Contract.** Employer will provide to the worker, in a language understood by the worker, a copy of the Agricultural Work Agreement and Work Rules containing the provisions required by 20 CFR 655.122(q) no later than the time the worker applies for the visa, or, for a worker in corresponding employment, no later than on the date work commences. For an H-2A worker transferring to a subsequent H-2A employer, the subsequent H-2A employer will provide the copy no

**ETA 790 – Attachment 2**  
**Fresh Harvest, Inc. P-14439**  
**Page 28**

later than the time that employer made the offer of employment to the worker. In the absence of a written work contract between the employer and the worker, the terms of the job order and the certified *Application for Temporary Employment Certification* will serve as the work contract.

**Terminos, Condiciones, y Aseguraciones Adicionales**

**Condiciones Generales.** Para ser contratado para este trabajo, el trabajador deberá ser capaz, estar dispuesto, y disponible en el momento y lugar donde se necesite desarrollar el trabajo descrito en esta orden de trabajo. Trabajadores contratados están de acuerdo con seguir las Normas de Trabajo publicadas (ver anexo). Los trabajadores deberán notificar y obtener permiso del empleador para todas sus ausencias. Los trabajadores que renuncian o son despedidos por causa ajena previo al final del periodo de contrato no recibirán reembolso de transportación de regreso y gastos de subsistencia (ver Punto 19) y podrán perder su elegibilidad para ser re-contratados. Las ausencias y/o tardanzas excesivas no se permiten. Este es un trabajo regular al cual los trabajadores se esperan que estén presentes, dispuestos, y hábiles para desarollar cada dia programado y a la hora programada. Este no es trabajo sporadico o trabajo de un dia. Tardanzas repetidas o excesivas no serán aceptadas y resultaran en una acción disciplinaria de acuerdo con las políticas de FHI.

**Terminacion.** El empleador podrá dar por terminado al trabajador por razones legales relacionadas al trabajo y así mismo notificar al Servicio Local de Empleo si el trabajador: (a) abandona el empleo (cinco días laborales consecutivos sin escusa); (b) se hace el enfermo o de otra manera se rehusa sin justificación a desarollar el trabajo como se le es indicado; (c) comete actos serios de mala conducta o violaciones repetidas de las Normas de Trabajo; (d) fracasa, después de completar el período de tres días o cinco días de entrenamiento (el que aplique), a desarollar su trabajo de manera competente para que el empleador produzca o venda productos de calidad premium; y/o (e) ofrece otro motivo legal para terminar su trabajo, incluyendo la terminación de un trabajador extranjero porque un trabajador de EEUU esta disponible para el trabajo bajo la regla del 50% del DOL. No obstante de que el empleador requiera revisión de antecedentes como condición de empleo (ver Punto 16.2), el empleador podrá terminar por causa, de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables, a cualquier trabajador que se le encuentre durante el periodo de trabajo una convicción criminal o un registro de delincuencia sexual que el empleador razonablemente crea podría poner la seguridad y bienestar de otros trabajadores, miembros de la empresa, clientes, o el publico en general, en peligro.

**Imposibilidad de Contrato.** Si, por causa de un fuego, clima, u otra fuerza mayor se vuelve imposible finalizar el contrato, el empleador podrá terminar el contrato siempre y cuando sea aprobado por un Oficial Certificado. En el evento que se de por terminado el contrato, el empleador cumplira con la garantía de tres cuartos por el tiempo que haya pasado desde el primer día del empleo hasta el momento de la terminación de acuerdo con 20 C.F.R. § 655.122(i). El empleador hara esfuerzos en transferir al trabajador a otro empleo similar que sea aceptable a el trabajador, de acuerdo con las leyes de inmigración aplicables. Si dicha transferencia no se efectua, el empleador deberá:

- (1) Regresar al trabajador, a costa del empleador, al lugar de donde el trabajador (sin importar el empleo que interviene) vino a trabajar para el empleador, o transportar al trabajador al siguiente empleador H-2A certificado, cualquiera que el trabajador prefiera;
- (2) Reembolsar al trabajador el total de las deducciones hechas al pago del trabajador por el empleador por transportacion y gastos de subsistencia al lugar del empleo; y
- (3) Reembolsar al trabajador por gastos de transportación y subsistencia al lugar de empleo, si dichos reembolsos no fueron antes hechos. La subsistencia diaria sera contabilizada de acuerdo con 20 C.F.R. § 655.122(h). La cantidad del reembolso de transporte no sera menor que el costo por el medio de transporte mas económico y razonable que cubra la distancia involucrada.

**Revelacion del Contrato.** El empleador le proveera el trabajador, en una idioma que el trabajador entienda, una copia del Acuerdo de Trabajo Agrícola y las Normas de Trabajo que contengan todas las disposiciones requeridas por la sección 20 CFR 655.122(q) a más tardar al momento en que el trabajador aplique por su visa, o, para el trabajador domestico en empleo

**ETA 790 – Attachment 2**  
**Fresh Harvest, Inc. P-14439**  
**Page 30**

correspondiente, a mas tardar al momento que comience el trabajo. Para un trabajador H-2A transfiriendose a un empleador H-2A subsecuente, el empleador H-2A subsecuente proveerá una copia a más tardar al momento de hacer la oferta de trabajo al trabajador. Si hace falta un contrato por escrito entre el empleador y el trabajador los términos requeridos en esta orden de trabajo y la *Certificación de la Solicitud de Empleo Temporal* certificada servirán como el contrato de trabajo.

**EXHIBIT “A”**  
**COMPANY REGULATIONS**

**Grounds for Discharge or Disciplinary Action**

**General:** The employer may terminate the worker with notifications to the Employment Development Department (EDD) if the worker: (a) refuses without justified cause to perform work for which the worker was recruited and hired or refuses to follow written housing rules (attached herewith); (b) commits serious acts of misconduct; or (c) malingerers or otherwise refuses to work in accordance with direction or is otherwise obviously unqualified to perform the job; (d) is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary or is unable to perform at the same level of production as other workers performing the same task; (e) or other job-related reasons. Three unexcused absences by the worker will be considered a job-related reason for worker termination.

1. Excessive absenteeism or tardiness.
    - a. If you expect to be absent from work the following day, inform your foreman and give him the reason why you will not be reporting for work. Any reasonable absence will be considered an excused absence. An employee with three unexcused absences will be subject to discharge.
    - b. If you know that you will be late the following day, inform your foreman in advance. If you have trouble getting to work in the morning, call the Company office and ask them to inform your foreman. Being late for work on more than three days without giving prior notice or calling in will be considered grounds for dismissal.
  2. Failure to meet performance standards: Workers are expected to keep pace with their crew after the fifth day of employment (35 hours). If workers fail to keep up with the average minimum standard as defined under "Training and Production Standards," workers may be terminated for cause.
  3. Unauthorized use of machinery or equipment.
  4. Unsafe or careless use of machinery or equipment
  5. Repeat damage to machinery or equipment.
  6. Being under the influence of alcohol or illegal drugs during work hours and at worksites performing the job duties required or while in employer housing.
  7. Gambling, horseplay, fighting or deliberately injuring another employee on the job.
  8. Disregard of safety rules.
  9. Stealing company or employee property.
  10. Possessing firearms or illegal weapons.
  11. Leaving the work site without informing the foreman.
  12. Bringing unauthorized people into the work area.
  13. Solicitation of money or merchandise at the worksite without the permission of management.
  14. Taking product without permission of foreman.
  15. Willfully damaging Company or employee property.
  16. Providing false information on the employment application.
  17. Sleeping on the job
  18. Possession of pornography in company housing, transportation or job site.
  19. Possession of alcoholic beverages in company housing, transportation or job site.
-

## **ANEXO “A”**

### **REGLAMENTOS DE LA COMPAÑÍA**

#### **Motivos por Acción Disciplinaria o Despido**

**General:** El empleador podrá dar por terminado el trabajo con las notificaciones al Departamento de Seguridad Económica (DES) si el trabajador: (a) se niega sin causa justificada a realizar un trabajo para el cual el trabajador se reclutó y contrató o se niega a seguir las reglas de la vivienda por escrito (adjunto con este informe), (b) comete graves actos de mala conducta, o (c) es un calumniador o no se niega a trabajar de acuerdo con dirección o es obviamente no calificado para realizar el trabajo, (d) es físicamente capaz, pero no demuestra la voluntad de realizar el trabajo necesario o no es capaz de actuar en el mismo nivel de producción como de otros trabajadores que realizan la misma tarea, (e) o por otras razones relacionadas con el trabajo. Tres ausencias injustificadas por parte del trabajador se consideran una razón relacionada con el trabajo para la terminación del trabajador.

1. Ausentismo o tardanzas excesivas.
  - a. Si usted sabe que va a estar ausente de trabajo al día siguiente, informe a su capataz y dele la razón por la que no se reporte a trabajar. Cualquier ausencia razonable será considerada una ausencia justificada. Un empleado con tres ausencias injustificadas se someterá a aprobación de despido.
  - b. Si usted sabe que va a llegar tarde al día siguiente, informe a su capataz con anticipio. Si tiene problemas para llegar a trabajar por la mañana, llame a la oficina de la empresa y pídale que le informen a su capataz. Llegar tarde al trabajo más de tres días sin llamar o previo aviso se considerará causa de despido.
2. El incumplimiento de las normas de funcionamiento: Se espera que los trabajadores se mantengan al ritmo de la cuadrilla después de la quinta jornada de trabajo (35 horas). Si los trabajadores fallan en mantenerse con el promedio mínimo de los estándares de producción tal como se define bajo “Entrenamiento y Estándares de Producción”, los trabajadores podrán ser despedidos por causa.
3. El uso no autorizado de la maquinaria o equipo.
4. Uso inseguro o descuidado de maquinaria o equipo
5. Daños repetidos en la maquinaria o el equipo.
6. Estar bajo la influencia de bebidas embriagantes o drogas ilegales durante horas laborales y en los lugaes de trabajo llevando a cabo los deberes de trabajo requeridos o mientras en la vivienda proporcionada por el empleador.
7. Juegos de azar, juegos bruscos, peleas o herir deliberadamente a otro empleado en el trabajo.
8. Hacer caso omiso de las normas de seguridad.
9. Robo de propiedad de la empresa o del personal.
10. La posesión de armas de fuego o armas ilegales.
11. Saliendo del lugar de trabajo sin informar al capataz.
12. Llevar las personas no autorizadas al área de trabajo.
13. Solicitar dinero o mercancía en el lugar de trabajo sin permiso de la administración.
14. Tomando producto sin permiso del capataz.
15. Daños intencionales de propiedad de la empresa o del personal. Se le cobrara al trabajador por daños intencionales o pérdida de herramientas o equipo.
16. Proporcionar información falsa en la solicitud de empleo.
17. Dormir en el trabajo.
18. Posesión de pornografía en la vivienda, transporte o sitio de trabajo.
19. Posesión de bebidas embriagantes en la vivienda de la compañía, transporte o sitio de trabajo.

## Christopher Ranch - Worksites

| RANCH NAMES                                                  | Address                                     | CITY              | ST |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------|----|
| RC Farms - Chualar Ranch 5,6                                 | Chualar River Rd. and Foletta Rd.           | Chualar           | CA |
| B&T Farms- Silva                                             | Bloomfield Ave and Hwy 152                  | Gilroy            | CA |
| Christopher Ranch Facility                                   | Hwy 25                                      | Gilroy            | CA |
| Glushaich Ranch- Uesugi                                      | Bolsa Rd/ Hwy 25                            | Gilroy            | CA |
| Gubser Ranch- 11,12                                          | Bloomfield Ave.                             | Gilroy            | CA |
| San Felipe Farms- Machado                                    | Tenth St. and Renz Lane                     | Gilroy            | CA |
| Braga Ranches - Martin Ranch 23,24                           | Hudson Rd. and Highway 101                  | Greenfield        | CA |
| San Felipe Farms- Home Ranch 2018                            | Hudner Lane and Hwy 25                      | Hollister         | CA |
| San Felipe Farms- Lundy                                      | Hwy 25                                      | Hollister         | CA |
| Cienega Ranch- 4,5,6,7,8,9A,9B,10,11                         | Cienega Rd and Airline Hwy ( Hwy 25)        | Paicines          | CA |
| Refco- Murphy Ranch-                                         | Murphy Rd and Hwy 25 Airline Hwy            | Paicines          | CA |
| Refco- Reicher Ranch                                         | Panoche Rd                                  | Paicines          | CA |
| Refco- Swett Ranch                                           | Cienega Rd                                  | Paicines          | CA |
| Refco- Williams Ranch 1                                      | Airline Hwy and Airport Rd                  | Paicines          | CA |
| Braga Ranches - Whitman Ranch 9N,11N,12N                     | Cattlemen Rd. and Pine Valley Rd.           | San Ardo          | CA |
| Rava Ranches South County Packing - Blackjack Ranch 18 - 16  | Freeman Flat Rd. and Wildhorse Rd.          | San Ardo          | CA |
| Rava Ranches South County Packing - Breschini Ranch 12 - 1   | Cattlemen Rd. and Short St.                 | San Ardo          | CA |
| Rava Ranches South County Packing - Cherry Orchard 9         | Sargeant Canyon Rd. and Pancho Rico Rd.     | San Ardo          | CA |
| Rava Ranches South County Packing - Ferrini Ranch 9 - 7      | Sargeant Canyon Rd. and Pancho Rico Rd.     | San Ardo          | CA |
| Rava Ranches South County Packing - Gallagher Ranch 5 - 3N,4 | Dead Mans Gulch Rd. and Sargeant Canyon Rd. | San Ardo          | CA |
| Rava Ranches South County Packing - Glau Ranch 4             | Sargeant Canyon Rd. and Pancho Rico Rd.     | San Ardo          | CA |
| Rava Ranches South County Packing - Lynch Ranch 3 - 8        | Annette St. and Center St.                  | San Ardo          | CA |
| Rava Ranches South County Packing - Rosenburg Ranch 21       | Railroad St. and Jolon Rd.                  | San Ardo          | CA |
| Braid Shed                                                   | Bixby Rd.                                   | San Juan Bautista | CA |
| Cashen                                                       | On Hwy 156 near Union Rd.                   | San Juan Bautista | CA |
| Ferry Morse Ranch-11,14,15                                   | Hwy 156 and Bixby Lane                      | San Juan Bautista | CA |
| Freitas Ranch 1-5                                            | Bixby Rd. and Hwy 156                       | San Juan Bautista | CA |
| Peterson Furtado                                             | Mitchell Rd.                                | San Juan Bautista | CA |
| San Juan Shop                                                | Bixby                                       | San Juan Bautista | CA |
| Top Flavor                                                   | Bixby Lane and Olympia                      | San Juan Bautista | CA |
| Top Flavor                                                   | Bixby Lane/Olympia                          | San Juan Bautista | CA |
| Top Flavor                                                   | Bixby Lane and Duncan Ave                   | San Juan Bautista | CA |

|                                            |                               |                   |    |
|--------------------------------------------|-------------------------------|-------------------|----|
| Yamaoka Brothers- Home Ranch 3,5,6         | Lucy Brown Lane               | San Juan Bautista | CA |
| Yamaoka Brothers- Resetar 1                | Lucy Brown Lane               | San Juan Bautista | CA |
| Yamaoka- Burnett 1,2                       | Bixby Lane/ Freitas Rd.       | San Juan Bautista | CA |
| LJB Farms- Milar East and West             | Santa Teresa Blvd             | San Martin        | CA |
| LJB Farms- Robba                           | Amistad Lane and Church Ave   | San Martin        | CA |
| LJB Farms- Silva East                      | Santa Teresa Blvd             | San Martin        | CA |
| Braga Ranches - Latassa Ranch 1,8,15,16,27 | Arroyo Seco Rd. and Clark Rd. | Soledad           | CA |
| RC Farms - Morisoli Ranch 9                | Morisoli Rd. and Highway 101  | Soledad           | CA |

15. Referral Instructions and Hiring Information / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes - (Explain how applicants are to be hired or referred, and the Employer's/Agent's available hour to interview workers / Explique cómo los candidatos serán contratados o referidos, y las horas disponibles del empleador/agente para entrevistar a los trabajadores). See instructions for more details / Vea las instrucciones para más detalles.

The actual employment offer is at the sole discretion of the employer. Referrals will be accepted from the State Workforce Agencies (SWAs), directly from applicants, walk-ins, gate hires, and from other sources. SWA's should thoroughly familiarize each applicant with the job specifications and terms and conditions of employment before a referral is made. Workers must meet all of the following criteria:

1. Are available and indicate willingness to work the entire season.
2. Have transportation to job site at start of season for non-local workers and daily for local workers.
3. Have been fully apprised by the local employment office of the terms, conditions, and nature of employment.
4. Are legally entitled to work in the U.S.
5. Are able, willing and qualified to perform the work.

Workers must possess documentation required to enable employer to comply with the employment verification requirements of IRCA. Accurate completion of Form I-9 will be required of each worker within (3) days of employment pursuant to U.S. Law. The employer will abide by the requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system.

El empleo actual es a discreción exclusiva del empleador. Se aceptan referencias de la Oficina Estatal de Empleo (SWAs), solicitantes directos, personas sin cita, contrataciones de puerta y de otros medios. Las SWAs debe estar completamente familiarizada con cada solicitante con las especificaciones del empleo y términos y condiciones del empleo antes de que se realice la referencia. Los empleados deben de cumplir con todos los siguientes criterios:

1. Se encuentran disponibles e indican voluntad para trabajar la temporada completa.
2. Tiene transportación hacia el lugar de trabajo al inicio de la temporada para empleados no locales y para empleados locales diarios.
3. Se le ha informado completamente por la oficina local de empleo sobre los términos, condiciones y naturaleza del empleo.
4. Están legalmente autorizados para trabajar en los EEUU.
5. Son capaces, tienen el deseo y están calificados para desarrollar el trabajo.

Los empleados deben de poseer la documentación requerida para que el empleador cumpla con la verificación del empleo según los requisitos del IRCA. El cumplimiento preciso de la Forma I-9 será requerido para cada trabajador dentro de (3) días del empleo de acuerdo con la ley de los EEUU. El empleador será acatada por los requisitos y garantías del 20 CFR § 653.501en el proceso y/o contratación de individuos referidos a través del sistema de acreditación.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 15 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 15

16. Job description and requirements / Descripción y requisitos del trabajo:

Garlic Machine & Hand Harvesting, Garlic Windrowing, Topping & Harvest, Bell Pepper Machine Harvest, Corn Harvest, Garlic Digger, Digger Rider, Machine Harvesting Garlic and Shallot, Weeding, Pipe Irrigation, Removing pipes from field, Drip Irrigation, Tractor Driver, Forklift Driver, Row Boss, General Farm Labor (Cracking Seed, Moving & Setting up Pipes, Removal of Drip Tape, Repairing Equipment), & General Ranch Maintenance

→ ConDan Driver

EDW 5/15/18

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 16 / Ver "Adjunto 1 a RTA 790" Artículo 16

1. Is previous work experience preferred? / Se prefiere previa experiencia? Yes / Si  No  If yes, number of months preferred: / Si es así, numero de meses de experiencia: \_\_\_\_\_

2. Check all requirements that apply:

- Certification/License Requirements / Certificación/Licencia Requisitos  
 Driver Requirements / Requisitos del conductor  
 Employer Will Train / Empleador entrenará o adiestrará  
 Extensive Sitting / Estar sentado largos ratos  
 Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas  
 Lifting requirement / Levantar o Cargar 75 lbs./libras  
 Repetitive Movements / Movimientos repetitivos

- Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales  
 Drug Screen / Detección de Drogas  
 Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente  
 Extensive Walking / Caminar por largos ratos  
 Frequent Stooping / Inclinándose o agachándose con frecuencia  
 OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio

Agricultural work is exempt from federal overtime requirements pursuant to 29 USC § 213(a)(6). Overtime pay is only applicable if required by state law or as specified in Item 17 of the ETA 790 Attachment 1. / Trabajo agrícola esta exento de las leyes de pago de sobre tiempo bajo 29 USC § 213(a)(6). Pago de sobre tiempo es aplicable solo si lo requiere la ley estatal o el Artículo 17 de el ETA 790 Adjunto 1

Fresh Harvest, Inc.

Page 3 of 30

**Item 12. Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities (continued from ETA 790, page 1, Item 12)**

(See Item 16 for a complete description of scope of job duties). As a general matter, working hours will be divided between Garlic, shallots, bell peppers, sweet corn production depending on employer's need. Given that the demands of agricultural production are unpredictable and driven by factors including weather, crop conditions, market demands and seasonal task needs and numerous other factors, it is impossible to predict with any degree of accuracy what percentage of time will be dedicated to specific tasks described in Item 16.

**Item 14. Employer-Provided Meals and/or Kitchen Facilities Provided (continued from ETA 790, page 2, Item 14)**

Fresh Harvest, Inc. will provide three meals to the workers at a reasonable cost, not to exceed \$13.50 per day.

**Item 15. Referral Instructions and Hiring Information (continued from ETA 790, page 3, Item 15)**

Applicants should thoroughly familiarize themselves with the job specifications and the terms and conditions of employment in this Clearance Order before contacting the employer or seeking a referral. Only workers meeting all the qualifications for Employment, who are eligible (i.e., work authorized) able, willing and qualified to perform the work, with or without reasonable accommodations, who are eligible for employment in the United States, and who will be available at the time and place needed, should contact or be referred to the employer.

Walk-in applicants whose pre-employment paperwork was completed at the time of hire must have a valid identity document when they report to work. No worker will be considered to have completed the hiring process, nor be permitted to start work, and/or occupy Company-provided housing, without completing (the pertinent sections of) an I-9 Form and presenting required documentation of identity and employment eligibility within the legally required time frames. Although the job holding office is not required to verify employment authorization documentation, Employer requests that the Employment Service staff apprise applicants that they will be required to provide documentary proof of work authorization to the Employer.

Walk-in applications will be accepted at:

Address: 101 East Main Street, Heber, CA 92249

Phone number: (760) 352-5212

FHI Referral Contact: Erika Chavez and Salome Ramirez

Contact hours are Monday thru Friday between 8:30 a.m. and 12:30 p.m. and 2:00 p.m. to 4:30 p.m. ("Regular Business Hours"), except on federal holidays. The employer will interview applicants by phone and in-person by appointment. Interviews are conducted at no cost to applicants, whether via phone or in person. Gate or walk-in traffic during Regular Business Hours may request an application and schedule an appointment for a phone or in person interview. Applicants, State Workforce Agency Personnel, Walk-ins, Gate Hires, etc. may call for an interview during Regular Business Hours or call for an application and submit the completed application to FHI, LLC c/o Erika Chavez, 101 East Main Street, Heber, CA 92249, Phone number: (760) 352-5212. If a Job Service Office will be referring several applicants at the same time, it is requested that the employer be advised in advance so that sufficient time may be allowed to schedule interviews. Applicants will be interviewed in person or by telephone and job offers will be extended to qualified, eligible applicants.

Applicants and referrals will not be considered to have applied until a properly completed and signed application is provided to the employer indicating that the worker has received a copy in writing of the Migrant and Seasonal Agricultural Worker employment disclosures (or Contract containing disclosures) required by law.

Order holding office: Modesto AJCC

629 12th St.

Modesto CA 95354

(209) 558-8556

Monterey AJCC

730 La Guardia

Selins, CA 93905

(800) 870 - 4750

EDW

5/15/18

Fresh Harvest, Inc. will abide by the assurances set forth in 20 CFR § 655.135 including but not limited to specific regulations regarding hiring practices, positive recruitment, compliance with all applicable Federal, State, and local laws, and all specific obligations set forth in subpart (a) through (l) for all workers who apply and/or are hired to perform the specific work described in this clearance order.

**Item 16. Job Description and Requirements (continued from ETA 790, page 3, Item 16)**

Garlic Machine & Hand Harvesting, Garlic Windrowing, Topping & Harvest, Bell Pepper Machine Harvest, Corn Harvest, Garlic Digger, Digger Rider, Machine Harvesting Garlic and Shallot, Weeding, , Pipe Irrigation, Removing pipes from field, Drip Irrigation, Tractor Driver, Forklift Driver, Row Boss, General Farm Labor (Cracking Seed, Moving & Setting up Pipes, Removal of Drip Tape, Repairing Equipment), Packing Shed,& General Ranch Maintenance

→ Colvan Driver EDW 5/15/18

Garlic topping/ hand harvest: This job requires the employee to top garlic in an open field on hands and knees with company provided shears. Topping garlic is a process by which the garlic bulb roots and stems are cut with shears, placed in a bucket then dumped into a bin for processing. Employee must handle garlic bulbs with caution to avoid damage. Employee will need to insure minimal amount of dirt, roots and trash are not placed in bucket. Employee must be able to handle pulled garlic on hands and knees; separate, pull, grasp, cut, clip, and lift buckets to the bin; safely walk on uneven ground in different parts of the field to perform the work.

Garlic windrowing: This job requires the employee to work in an open field on hands and knees by pulling garlic and placing it on the ground. Windrowing garlic is a process in which the garlic is laid on the windrow covered with garlic stems on top of each other. Employees will need to ensure that pulled garlic is completely separated, shaken to remove dirt, and placed on windrow/ furrow covered with garlic stems to avoid sun damage. Employee must be able to pull up long leaves on hands and knees; separate, lift and grasp; work and reach garlic moving up to 40" bed; safely walk on uneven ground in different part of the fields to perform the work.

Harvesting of bell pepper: This job requires the employee to work in an open field following behind the bell pepper belt and picking matured, ripened bell peppers by placing them in a bucket and dumping the peppers onto the harvesting belt.

Harvesting bell peppers is a process in which the bell pepper is picked from the vine, leaving the stem attached. Employee must insure that the picked bell peppers are fully matured and ripened. Employee must be able to pick bell peppers; lift a plastic bucket; separate, lift and grasp; safely walk on uneven ground in different parts of the field to perform the work.

Corn harvester: This job requires the employee to work in an open outside environment to cut and pack mature ears of corn in a box. Corn harvesting is a process in which mature corn is cut from the stalk with a corn knife and then placed on a packing table. The corn is then packed by hand and by count into a cardboard box. Employee must insure that packed mature corn ears are properly placed in a box. Employee must handle corn ears with caution to avoid product damage. Employee must be able to stand, lift and pack boxes of product; separate and grasp; safely walk on an uneven ground in different parts of the field to perform the work.

Packing shed: The primary function of this position is to inspect shallots for defects according to the specifications provided, such as defects, bruising, skins, mold, and splits. As the shallots, garlics, seed garlic, and bell peppers move across the conveyor belt, the employee will sort out defective shallots and place them into the correct chutes located on the side of the conveyor. Additionally, the employee removes any dirt or chaff from the shallots. The employee must have the ability to do highly repetitive physical work, paying attention to detail and knowledge of defects and desirable sizes. Employee must have the ability to climb up and down stairs to get to the conveyor belt, in addition to standing or sitting in the same place for a long period of time. Employees must follow all safety precautions and all Food Safety and Employee Health and Hygiene policies- this includes Proper Handwashing procedures. The essential functions include, but are not limited to the following:

- Constant standing, use of both hands, manual and finger dexterity for rolling/manipulating shallots for inspection, grasping and handling shallots to transfer them to a cull chute.

Horas de contacto son de Lunes a Viernes entre las 8:30 am y las 12:00 pm y 2:00 pm a 4:30 pm (Horas regulares de Trabajo), con excepción de feriados federales. El empleador entrevistara a aplicantes por teléfono o en persona por cita. Las entrevistas se lleven a cabo sin costo al solicitante, si son por teléfono o en persona. Trafico que llega al porton o llega en persona durante Horas regulares de Trabajo, podrá pedir una aplicación y programar una cita por teléfono o en persona para entrevistar. Los aplicantes, el personal de el estado (State Workforce Agency) y los que llegan al porton o se presentan en persona, podrán llamar para una entrevista durante Horas regulares de Trabajo o llamar para recibir una aplicación y someter una aplicación completa a FHI, LLC c/o Erika Chavez, 101 East Main Street, Heber CA 92249, Numero Telefonico (760) 352-5212. Si la oficina de servicio de empleo esta refiriendo a varios aplicantes al mismo tiempo, se pide que se le avise al empleador de antemano para poder dar tiempo para programar las entrevistas. Los aplicantes entrevistados en persona o por teléfono se les dara aviso de oferta de empleo a los aplicantes calificados y elegibles.

Ningun aplicante o referiente será considerado de haber aplicado hasta que haya completado y firmado su aplicación al empleador indicando que el trabajador ha recibido una copia por escrito de Migrant and Seasonal Worker revelaciones (o un contrato que contenga las revelaciones) como es requerido por la ley.

Monterey  
 Oficina de Agencia Estatal: Modesto AJCC  
 629 12th St. 730 La Guardia  
 Salinas Modesto CA 95354 93905 EDW 5/15/18  
 (800) 870-4750

Fresh Harvest, Inc. acatará de acuerdo a la establecido por el 20 CFR § 655.135 que incluye pero no se limita a la normativa específica con referencia a las prácticas de contratación, reclutación afirmativa, cumplimiento con las leyes Federales, Estatales y locales y las obligaciones específicas establecidas en la subparte (a) al (l) para todos los trabajadores que aplican y/o son contratados para desarrollar el trabajo específicamente descrito en la orden de autorización.

**Item 16. Job Description and Requirements/Descripción y Requisitos del Trabajo (continuación del ETA 790, página 3, Artículo 16)**

Maquina de ajo y cosecha de mano, cosechando ajo windrowing, topando y cosechando, Cosecha de maquina para pimiento y cosecha de maiz, cavador de ajo, montando cavador de ajo, cosechando a maquina ajo y chalote, dezmalezando, tuberia de irrigacion, remover tuberia de los campos, irrigacion de goteo, manejador de tractor, manejador de montacargas, capataz de filas, labor de granja general (rajar or romper semillas, moviendo y colocando tuberia, removiendo cinta goteadora, reparando equipo) y mantenimiento general de local de empaque y granja.

Calwan Driver EDW 5/15/18  
 Topar Ajo/cosechar a mano: Este trabajo requiere que el trabajador tope ajo en el campo abierto de manos y rodillas con tijeras proveidas por la empresa. Topar ajo es el proceso por el cual la raíz del bulbo de ajo y el tallo se cortan con tijeras, colocando el ajo en cubetas y luego botandolo al contenedor para procesar. El trabajador debe manejar los bulbos de ajo con precaucion para evitar daños. El trabajador necesitara asegurar minima tierra, raizes, y basura entran en la cubeta. El trabajador debe ser capaz de manejar ajo jalado de rodilla y manos, separando, agarrando, jalando, cortando, recortando, y levantando cubetas a el contenedor; caminar con seguridad en campos a desnivel en diferentes partes del campo para desarollar su trabajo.

“Windrowing” el ajo: Este trabajo requiere que el trabajador trabaje en el campo abierto de manos y rodillas jalando el ajo y colocándolo en el suelo. Windrowin el ajo es un proceso en el cual el ajo se coloca en el windrow cubierto con tallos de ajo encimados. Los trabajadores necesitaran asegurar que el ajo jalado esta completamente separado, meneado para quitar la tierra, y colocado en el windrow/ surco cubierto con los tallos para evitar daño por el sol. El trabajador debe ser capaz de jalar las hojas largas de manos y rodillas, separar, levantar, aguantar, y agarrar, trabajar y alcanzar el ajo moviendo hasta camas de 40 pulgadas, seguramente caminando en suelo desnivelado en diferentes partes del campo para desarollar el trabajo.

Cosecha de pimientos tipo bell: Este trabajo requiere que el trabajador trabaje en el campo abierto siguiente o detrás de una cinta mecánica de pimientos, recogiendo los maduros, colocándolos en una cubeta y luego botandolos en la cinta mecánica.